

4 CAPÍTULO GENERANDO VALOR COMPARTIDO



4.1. Talento extraordinario con base en la meritocracia (GRI 3-3)

→ INFOGRAFÍA 22
**TALENTO
EXTRAORDINARIO
CON BASE EN LA
MERITOCRACIA**

Objetivo



Desarrollar talento con altos niveles de desempeño destacado.

Meta 2027

Por encima del 85 % en la evaluación Sevad.

Mantener un nivel superior al 80 % en la evaluación de *engagement* del Great Place to Work (GPTW).



Meta 2030

Por encima del 90 % en la evaluación Sevad.

Mantener un nivel superior al 80 % en la evaluación de *engagement* del Great Place to Work (GPTW).

Progreso 2024



100 %

de cumplimiento oportuno del desempeño operativo

83 %

en evaluación GPTW

NUESTROS RECONOCIMIENTOS

En CAASA reconocemos que nuestro talento humano es el factor clave detrás de cada logro y el pilar de nuestra gestión empresarial. La misión de nuestra área es ser un socio estratégico para la organización que gestiona el talento, para contribuir con el logro de los resultados y la sostenibilidad del negocio. Por ello nuestra estrategia de gestión del talento está guiada por principios que aseguran que nuestras acciones, valores corporativos y políticas internas estén alineados a las mejores prácticas de recursos humanos y al cumplimiento estricto de la legislación laboral vigente. Esta estructura nos permite garantizar un entorno laboral que fomente el desarrollo profesional, la innovación y el compromiso. Para lograrlo nuestro compromiso está centrado en atraer, retener y desarrollar talento mediante relaciones laborales fundamentadas en la transparencia, el respeto, la equidad y la justicia.



En el 2024 fuimos distinguidos con reconocimientos que respaldan nuestro compromiso por ofrecer un entorno laboral de excelencia para nuestros colaboradores.



Hemos sido reconocidos como una empresa Great Place to Work-Certified™ para el periodo diciembre 2023 - diciembre 2024, por ofrecer una experiencia de trabajo de estándares mundiales a nuestros colaboradores.



Hemos sido parte del Ranking Merco Talento 2024 de las empresas reconocidas por fidelizar y atraer talento; hemos ocupado el puesto 72 del *ranking* general y el primer puesto del sector siderúrgico en el Perú.

NUESTRA FUERZA LABORAL (GRI 2-7, 2-8)

1,050
TOTAL 2023

1,061
TOTAL 2024

En el 2024, nuestras colaboradoras representaron un 12 % del total de colaboradores. Ello significa un aumento aproximado del 1.1 % respecto al año anterior. Por otro lado, en el periodo se contó con 1,228 trabajadores externos (contratistas y fuera de dotación directa).

DESARROLLO Y APRENDIZAJE

(GRI 404-1, 404-2)

El desarrollo continuo de nuestros colaboradores es fundamental para impulsar la transformación de nuestra empresa. En CAASA brindamos diversos programas y espacios de capacitación y desarrollo diseñados para fortalecer habilidades y conocimientos, alineados a nuestra estrategia empresarial. Estas iniciativas contribuyen directamente con el logro de resultados y la sostenibilidad del negocio.

En el 2024 se brindaron, en promedio, 39.85 h de capacitación a nuestros colaboradores (10.14 en capacitaciones obligatorias y 29.71 en no obligatorias). Como parte de nuestro compromiso con la excelencia, reconocemos y premiamos a los colaboradores que alcanzan el mayor número de horas de formación, para fomentar su compromiso con el aprendizaje constante.

Algunos de nuestros programas de desarrollo y formación interna que se ejecutan de manera periódica se describen en las siguientes páginas.

39.85
HORAS
DE CAPACITACIÓN
PROMEDIO POR PERSONA
BRINDADAS EN EL 2024

S/ 988.04
MONTO
PROMEDIO
GASTADO
POR COLABORADOR
EN CAPACITACIONES
Y PROGRAMAS DE
DESARROLLO

→ GRÁFICO 26 COLABORADORES SEGÚN GÉNERO



→ PROGRAMA LÍDERES DE ACERO

Líderes de Acero es un programa integral destinado a consolidar las habilidades de liderazgo de los empleados que, actualmente, supervisan equipos, así como de aquellos que se encaminan hacia roles de liderazgo. Dirigido a líderes sénior, líderes y contribuidores individuales.

BENEFICIOS PARA EL NEGOCIO: al contar con líderes mejor capacitados, se obtiene una gestión más efectiva de los resultados organizacionales, lo que potencia el rendimiento y compromiso de las personas que integran sus equipos.

**CONTRIBUIR CON EL
FORTALECIMIENTO
DE COMPETENCIAS
DE LIDERAZGO
EN NUESTROS
COLABORADORES.**

RESULTADOS AL 2024:

6 HORAS

DE CAPACITACIÓN POR PARTICIPANTE

89 COLABORADORES

PARTICIPANTES

8 %

DE PARTICIPACIÓN DE COLABORADORES
FULL TIME

94 %

DE SATISFACCIÓN DE PARTICIPANTES EN
EL PROGRAMA, LO CUAL IMPACTA EN LOS
INDICADORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL



→ PROGRAMA APRENDIZAJE DE EXCELENCIA

Iniciativa que busca consolidar las competencias de nuestros colaboradores mediante cursos de especialización en reconocidas instituciones educativas, como la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC), Pacífico Business School, Centrum y Tecsup. A través de esta iniciativa, los participantes adquieren nuevas competencias técnicas y habilidades blandas, con lo que se consolida su desempe-

ño en el rol actual y se potencia su proyección para el desarrollo de su carrera profesional.

BENEFICIOS PARA EL NEGOCIO: contar con colaboradores altamente capacitados se traduce en un mejor desempeño organizacional, optimización de resultados y mayor contribución con el logro de los objetivos estratégicos.

CONSOLIDAR LAS
COMPETENCIAS
DE NUESTROS
COLABORADORES A
TRAVÉS DE CURSOS
DE ESPECIALIZACIÓN
EN INSTITUCIONES
DE PRESTIGIO.

RESULTADOS AL 2024:

24 HORAS
DE CAPACITACIÓN
POR PARTICIPANTE

61 COLABORADORES
PARTICIPANTES

6 %
DE PARTICIPACIÓN
DE COLABORADORES
FULL TIME

100 %
DE SATISFACCIÓN DE PARTICIPANTES EN
EL PROGRAMA, LO CUAL IMPACTA EN LOS
INDICADORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL



→ PROGRAMA VENDEDORES DE ACERO: IMPULSA TUS VENTAS

Este programa está diseñado para desarrollar las competencias comerciales del equipo potenciando su desempeño en áreas claves, como negociación, servicio al cliente y productividad. A través de siete workshops prácticos y dinámicos, los participantes fortalecieron sus habilidades interpersonales, adoptaron mejores prácticas y adquirieron herramientas para afrontar los desafíos del entorno comercial con mayor efectividad. La iniciativa también promovió el crecimiento

personal y profesional, y consolidó una cultura de excelencia y alto desempeño dentro de la organización.

BENEFICIOS PARA EL NEGOCIO: contribuye directamente con el crecimiento organizacional al mejorar la capacidad del equipo para generar valor en cada interacción comercial, optimizar la experiencia del cliente y alcanzar los objetivos estratégicos de manera más eficiente.

**DESARROLLO
DE HABILIDADES
COMERCIALES
DEL EQUIPO PARA
MEJORAR SU
DESEMPEÑO.**

RESULTADOS AL 2024:

24.5 HORAS
DE CAPACITACIÓN
POR PARTICIPANTE

90 COLABORADORES
PARTICIPANTES

8 %
DE PARTICIPACIÓN
DE COLABORADORES
FULL TIME

87 %
DE SATISFACCIÓN DE PARTICIPANTES EN
EL PROGRAMA, LO CUAL IMPACTA EN LOS
INDICADORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL



→ PROGRAMAS COMPLEMENTARIOS PARA DESARROLLAR EL TALENTO

En CAASA, además de nuestros programas estratégicos de aprendizaje, ofrecemos diversas iniciativas que promueven el desarrollo integral de nuestros colaboradores, lo que potencia sus habilidades técnicas, liderazgo y adaptabilidad en un entorno en constante evolución.

PROGRAMAS DE RELACIONES LABORALES: DISCIPLINA LABORAL

Este programa está diseñado para fortalecer las competencias de liderazgo de gerentes, superintendentes y jefes, a efectos de asegurar una gestión alineada a los valores corporativos y en cumplimiento de los marcos normativos aplicables.

PROGRAMA DE MICROSOFT EXCEL

Enfocado en el desarrollo de habilidades prácticas para el manejo de datos, organización de información y generación de reportes. Este programa permitió que los colaboradores optimicen sus procesos diarios. Durante el 2024 se lograron **3,330 h de capacitación**, lo que impactó de manera significativa en la productividad.

PROGRAMA DE INGLÉS PARA NEGOCIOS

Dirigido a mejorar la comunicación en inglés en contextos laborales. Este programa se enfocó en vocabulario clave para reuniones, presentaciones y redacción de documentos. En el 2024 se alcanzaron **13,920 h de capacitación**, lo que fortaleció la capacidad de los colaboradores para interactuar en entornos globalizados.

PROGRAMA DE APRENDIZAJE AUTOGUIADO

A través de la plataforma LinkedIn Learning, se ofrecieron 150 licencias a colaboradores interesados en su autoaprendizaje, con acceso a una amplia gama de cursos técnicos y de desarrollo personal. Este programa generó **867 h de aprendizaje**, lo que motivó una cultura de autogestión del conocimiento.

PROGRAMA CULTURA DE INNOVACIÓN

Este programa se centró en preparar a los colaboradores para enfrentar los retos de la transformación digital mediante sesiones virtuales y presenciales sobre nuevas tecnologías, como IA y herramientas avanzadas de análisis de datos, clave para la eficiencia y la competitividad.

CAPACITACIONES OBLIGATORIAS PARA NUESTROS COLABORADORES

Con base en los resultados de la evaluación de desempeño y desarrollo, la calibración de desempeño por gerencias y los requerimientos que sus líderes nos brindan a través del año, hemos implementado un programa de capacitaciones obligatorias que garantizan que todos nuestros colaboradores cuenten con las herramientas y los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera segura, ética y eficiente. A continuación, detallamos los principales temas abordados con los colaboradores de la planta de Pisco.

100 %
DE COLABORADORES
RECIBIÓ CAPACITACIÓN
SOBRE:

1. El Código de Conducta y Línea Ética.
2. La política de salud y seguridad ocupacional, y formación en los principales riesgos vinculados a sus puestos laborales.
3. Los lineamientos y las políticas salariales de la Compañía.



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

(GRI 404-3)

En CAASA evaluamos el desempeño de nuestros colaboradores a través de nuestro Sevad, el cual tiene como objetivo medir los niveles de desempeño en tres componentes claves: objetivos, responsabilidades y competencias. Todo el proceso es colaborativo e implica conversaciones ágiles, regulares y retroalimentación continua. Además, proporciona retroalimentación oportuna para la

mejora continua, guiada por líderes, y facilita un plan de desarrollo individual (PDI) personalizado, que responde a las necesidades de cada colaborador. Esta evaluación, que aplica a todos los empleados de CAASA y sus subsidiarias, abarca tanto al personal administrativo como a operarios.

El alcance del sistema, que incluye a todos los empleados de CAASA y sus subsidiarias, abarca tanto al personal administrativo como a

los operarios. La evaluación de desempeño, que integra el cumplimiento del Código de Conducta, toma en cuenta las competencias corporativas, así como las amonestaciones y sanciones aplicadas. Los resultados de las evaluaciones se utilizan para definir propuestas de incrementos anuales en la revisión salarial y para determinar ajustes salariales relacionados a promociones o retenciones.

100 %
DE CUMPLIMIENTO
OPORTUNO DEL
DESEMPEÑO OPERATIVO

→ GRÁFICO 27
**CICLO ANUAL
DE EVALUACIÓN
SEVAD**



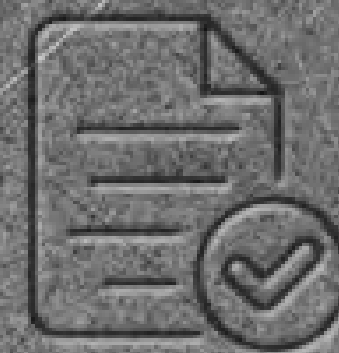
Asignación de objetivos y responsabilidades

- Propuesta de objetivos y responsabilidades
- Validación de objetivos y responsabilidades



Evaluación de medio año

- Autoevaluación de medio año
- Evaluación y *feedback* de medio año



Evaluación de fin año

- Autoevaluación de fin año
- Evaluación final



Feedback y Plan de desarrollo individual

- Precalibración y calibración
- Revisión final: *feedback* y PDI

100%
DE COLABORADORES QUE
PARTICIPAN EN SEVAD HAN
RECIBIDO UNA EVALUACIÓN
DE DESEMPEÑO
MULTIDIMENSIONAL Y
BASADA EN EQUIPOS.

El Sevad combina diferentes enfoques:

- **Gestión por objetivos:** a través de la plataforma Balance Scorecard (Balsc), se establecen y monitorean indicadores, iniciativas, y actividades a nivel individual y de equipo.
- **Evaluación por responsabilidades:** basada en la descripción de cada puesto de trabajo.
- **Evaluación por competencias:** nuestro modelo de competencias incluye cuatro competencias centrales y dos adicionales específicas por área. En los niveles ejecutivos (líder sénior, líder y contribuidor individual), se integra el cumplimiento del Código de Conducta como parte de la evaluación, en el que destaca el comportamiento ético en todas las actividades. Además, las amonestaciones y sanciones influyen directamente en los resultados de desempeño.

EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL

Cada semestre evaluamos el desempeño multidimensional integrando Feedback 360°, en el que participan líderes, pares y clientes internos, lo que se complementa con sesiones semestrales de retroalimentación individual.

EVALUACIÓN BASADA EN EQUIPOS

La evaluación se realiza de manera sistemática mediante el establecimiento de metas mensu-

rables, previamente acordadas con el superior de línea. Para el personal operativo se definen indicadores tanto individuales como grupales que permiten medir el desempeño en un periodo determinado. Estos criterios están alineados a los objetivos organizacionales, como productividad, participación en capacitaciones y programas de sugerencias, asistencia y puntualidad.

PROGRAMAS DE RECONOCIMIENTO

El reconocimiento es un pilar clave para motivar a nuestros colaboradores y destacar comportamientos y resultados sobresalientes, y motivar la excelencia y el desarrollo continuo. Este enfoque está alineado a nuestro valor corporativo: "Sentimos pasión por el trabajo". A continuación, estas son las principales iniciativas:

1. **Reconocimientos sobresalientes Sevad:** en el primer evento Comunicación interna estratégica (CIE) del año, el gerente general reconoce a los colaboradores que obtuvieron la calificación más alta en su evaluación anual.
2. **Módulo de reconocimiento permanente:** disponible en la plataforma Sevad, permite a los líderes realizar reconocimientos inmediatos.

3. Programa de reconocimiento integral anual:

premia cinco categorías destacadas:

- Líderes de acero
- Mi CAASA y yo
- Aprendizaje autoguiado
- Corresponsales de acero
- Embajadores de marca empleadora

En el 2024 se reconocieron a **11 colaboradores sobresalientes** y se otorgaron **87 reconocimientos en 9 de las 10 gerencias**, lo que reafirmó nuestro compromiso con la excelencia y el desarrollo del talento.

Sentimos
pasión por
el trabajo



83 %
DE LOS COLABORADORES
COMPROMETIDOS EN EL
2023, SIN DIFERENCIAS
SIGNIFICATIVAS ENTRE
HOMBRES Y MUJERES¹⁴

CLIMA LABORAL

En CAASA evaluamos regularmente el clima laboral en nuestros centros de trabajo utilizando la metodología Great Place to Work® (GPTW), basada en cinco dimensiones claves: respeto, credibilidad, camaradería, imparcialidad y orgullo. Este enfoque nos permite maximizar el potencial humano y fortalecer la confianza a través de la innovación, los valores corporativos y un liderazgo efectivo.

En diciembre del 2023 realizamos nuestra última encuesta; logramos el reconocimiento como una empresa Great Place to Work-Certified™ por segundo periodo consecutivo (diciembre 2023 - diciembre 2024). Este prestigioso certificado avala nuestra capacidad de ofrecer a nuestros colaboradores una experiencia laboral alineada a los más altos estándares internacionales.

La medición de nuestro clima organizacional se lleva a cabo cada dos años; la próxima medición será en el 2025. En la encuesta más reciente, el 96 % de nuestros colaboradores participaron activamente, de los cuales el **83 % se declaró activamente comprometido**¹⁵ (*engaged*) con

la organización, un indicador que refuerza nuestro posicionamiento como un lugar donde las personas desean trabajar, crecer y contribuir.

Indicadores claves del estudio:

- **Satisfacción laboral (motivación externa):** Este indicador mide el nivel general de satisfacción de nuestros colaboradores, e identifica fortalezas y oportunidades de mejora para mantener un clima laboral saludable.
- **Propósito (motivación interna):** Evalúa el nivel de motivación personal y significado que los colaboradores encuentran en su trabajo. Esto nos permite monitorear y gestionar herramientas que favorezcan la conexión emocional con la organización.
- **Felicidad laboral:** Mide el nivel de felicidad percibido en el lugar de trabajo, lo que asegura un ambiente positivo y motivador para los colaboradores.
- **Estrés laboral:** Monitorea el nivel de estrés percibido, lo que permite gestionar herramientas para mitigar su impacto y fomentar el bienestar integral de nuestros colaboradores.

**ESTE ENFOQUE NOS
PERMITE MAXIMIZAR
EL POTENCIAL
HUMANO Y
FORTALECER LA
CONFIANZA**

¹⁴ La meta 2023 del nivel de compromiso laboral fue de 87 %.

¹⁵ Resultados de nivel de compromiso: mujeres (86 %) y hombres (82 %)

Para fortalecer los vínculos con nuestros colaboradores, hemos implementado diversas estrategias de comunicación interna que promueven la interacción, la transparencia y el compromiso. Entre estas iniciativas se incluyen *e-mails* corporativos y materiales comunicacionales visuales en planta, como murales, paneles informativos y un circuito cerrado de televisión, que aseguran la difusión efectiva de información clave. Con el fin de analizar e identificar áreas de mejora, los resultados obtenidos son divididos por departamentos y niveles jerárquicos.

Adicionalmente, realizamos de manera semestral el evento Comunicación interna estratégica, un espacio donde el gerente general y su equipo de gerentes comparten los avances, desafíos y proyectos estratégicos de CAASA. Este evento también brinda la oportunidad a los colaboradores de CAASA y sus subsidiarias de presentar consultas sobre diversos temas, lo que fortalece la comunicación bidireccional.

→ TABLA 17
**CANALES DE
CONTACTO CON
COLABORADORES
Y FRECUENCIA**

Canal	Frecuencia
Correos electrónicos	Diario
Evento de Comunicación Interna Estratégica (CIE)	Semestral
Intranet	Diario
Medios físicos (murales, vallas y paneles)	Semanal
Revista <i>Gente de Acero</i> (digital y física)	Cuatrimestral
Televisores (comedores de Pisco)	Diario
Corresponsales de Acero	Continua



RETENCIÓN Y BENEFICIOS

(GRI 401-2)

Ofrecemos una amplia variedad de beneficios diseñados para promover el bienestar integral de nuestros colaboradores, así como su desarrollo profesional y personal. En CAASA todos nuestros trabajadores cuentan con las mismas condiciones y beneficios, ya que no existe diferenciación según el esquema de trabajo. A continuación, presentamos un resumen de estos beneficios para fomentar la salud y el bienestar.



→ SEGUROS Y SALUD

- **Vacunación preventiva:** campañas contra influenza, tétanos y hepatitis.
- **Campañas de salud:** campañas de forma presencial en sedes: oftalmológica, quiropraxia, dermatológica, dental.
- **EPS parcialmente subvencionada:** cobertura de EPS parcialmente/totalmente subvencionada.
- **Subvención de pólizas de seguros:** subvención total de coberturas de seguros: Vida Ley sin tope de remuneración, Vida Grupo (complemento al Vida Ley), accidentes personales.
- **Descuentos en servicios de salud:** convenios con clínicas con el fin de obtener precios corporativos.

→ MANEJO DEL ESTRÉS Y VIDA SALUDABLE

- **Programa CAASA Te Cuida:** iniciativas como charlas sobre el uso y abuso de sustancias, recetas saludables, nutrición, técnicas de relajación y más.
- **Charlas de sensibilización:** talleres sobre manejo del estrés y hábitos saludables
- **Asesorías de nutrición:** se busca promover una alimentación y estilo de vida saludables *in-company* que disminuyan los riesgos cardiovasculares y mejoren la salud integral de los colaboradores.
- **Pausas activas:** promoción de ejercicios breves durante la jornada laboral para mejorar la concentración y reducir el estrés.
- **Monkeyfit:** beneficios exclusivos para colaboradores y sus familiares.
- **Campeonatos de confraternidad CAASA:** eventos deportivos en Pisco y Lima para fomentar el trabajo en equipo y la integración.

→ CONDICIONES DE TRABAJO

- **Flexibilidad laboral:** horarios flexibles durante la jornada laboral.
- **Modalidad híbrida:** posibilidad de teletrabajar 2.5 días a la semana.
- **Horario de verano:** semana laboral reducida durante verano.

→ PRESTACIONES FAMILIARES

- **Lactarios:** instalaciones equipadas en Lima y Pisco para apoyar a madres lactantes.
- **Licencia parental remunerada:** permiso con goce de sueldo para los cuidadores principales tras el nacimiento de su hijo/a.
- **Permisos para controles prenatales:** tiempo remunerado de cuatro horas para asistir a controles médicos mensuales.

→ OTROS BENEFICIOS

Brindamos licencias de maternidad y paternidad según lo establecido por ley, correspondientes a 14 semanas de licencia posnatal para la madre y 1 semana calendario para el padre. El 100 % de los colaboradores que usó este derecho regresó a laborar. Además, este mismo porcentaje ha permanecido como mínimo 12 meses en la empresa luego de finalizada su licencia. **(GRI 401-3)**

2 COLABORADORAS

tuvieron licencia de maternidad

11 COLABORADORES

tuvieron licencia de paternidad

- **Asignación vacacional:** Sueldo/salario básico mensual que se otorga cuando el colaborador goza de sus vacaciones.
- **Asignación alimentaria:** Asignación económica otorgada por cada jornada efectiva de labor (obreros).
- **Asignación de transporte:** Subvención del 50 % del transporte a la planta de Pisco para los colaboradores residentes en Ica y Chincha.
- **Bonificación trabajo nocturno¹⁶:** Sobretasa del 20 % del jornal básico por horas de labor en trabajo nocturno.
- **Pago anticipado de haberes:** Programación de pago de haberes los días 14 (quincena) y 28 (fin de mes).
- **Préstamo escolar:** Préstamos para gastos escolares sin intereses que se otorgan entre enero y febrero de cada año.
- **Descuento en compra de fierro:** Descuento del 25 % en la compra de fierro comercial destinado a construir vivienda familiar.
- **Venta de laptops a precio especial:** El colaborador podrá adquirir su laptop asignada a un precio especial cuando corresponda renovación.
- **Estacionamiento:** Beneficio de estacionamiento para categorías de supervisor general o más según disponibilidad.
- **Asignación por fallecimiento:** Asignación por fallecimiento del colaborador y familiares de 1.^{er} grado (padres, cónyuges e hijos).
- **Descuentos en actividades de entretenimiento y culturales:** Convenios con proveedores de entretenimiento para obtener precios corporativos (hoteles, teatro, centros de juegos mecánicos, entre otros).
- **Descuentos en compras de bienes o servicios:** Convenios con proveedores para obtener precios corporativos (colegios, estaciones de servicio, productos tecnológicos, entre otros).
- **Descuentos en programas educativos:** Convenios con proveedores para obtener precios corporativos (universidades para programas de posgrado, instituciones tecnológicas, institutos de idiomas, entre otros).

PLAN DE INCENTIVOS PARA LA TRANSICIÓN LABORAL HACIA LA JUBILACIÓN

(GRI 404-2)

Valoramos profundamente la dedicación y el compromiso de nuestros colaboradores a lo largo de su trayectoria laboral. Conscientes de la importancia de apoyar una transición laboral digna y planificada hacia la jubilación, hemos implementado un plan de incentivos diseñado para promover el retiro voluntario de aquellos colaboradores que se encuentren cercanos a la edad de jubilación.

Este plan contempla otorgar una asignación económica, calculada en función de los años de servicio de cada colaborador, con lo que se reconoce su contribución con el crecimiento y éxito de la empresa.

A través de esta iniciativa, buscamos no solo agradecer y honrar el esfuerzo de quienes han sido parte fundamental de nuestra historia, sino también facilitar su transición hacia una nueva etapa de vida con tranquilidad y respaldo.

36.19 %
DE EMPLEADOS
SINDICALIZADOS

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA (GRI 2-30, 407-1)

En CAASA reconocemos y respetamos el derecho de libre asociación de nuestros colaboradores, quienes tienen la libertad de afiliarse al **Sindicato de Arequipa o al Sindicato de Pisco**. Valoramos su participación en procesos de negociación colectiva y garantizamos que no exista ningún tipo de discriminación vinculada a su afiliación o actividades sindicales.

Cada año llevamos a cabo el proceso de negociación colectiva con ambos sindicatos, en el que aseguramos un diálogo respetuoso y transparente. Este año logramos suscribir los convenios colectivos con ambos gremios durante la etapa de trato directo, sin interrupciones ni paralizaciones, con lo que demostramos nuestro compromiso con el consenso y la armonía laboral. Además, hemos incorporado ajustes necesarios para cumplir con las normativas emitidas por el Gobierno.

Para garantizar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados, realizamos las siguientes actividades:

- **Seguimiento exhaustivo:** verificamos el cumplimiento de cada una de las cláusulas pactadas en los convenios colectivos.

- **Comunicación fluida:** mantenemos un canal abierto y transparente con los representantes sindicales y nuestros colaboradores, en el que fomentamos la confianza mutua.

En cuanto a beneficios y condiciones laborales, los acuerdos establecidos en las negociaciones colectivas se aplican a todos los colaboradores, con lo que se asegura la equidad de trato dentro de nuestra organización. Este enfoque refuerza nuestro compromiso con un ambiente laboral inclusivo, donde cada persona se sienta valorada y respetada.

En CAASA nuestros contratistas también comparten nuestro compromiso con la ética laboral. Nuestro Código de Ética establece explícitamente principios como la no discriminación y la libertad de asociación, con lo que se reafirma nuestra convicción de mantener un entorno laboral justo y respetuoso para todos.

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (GRI 3-3)

Una empresa diversa no solo enriquece sus perspectivas, sino que también es capaz de desarrollar soluciones más innovadoras y

adaptadas a un mercado global y heterogéneo, con lo que se asegura un crecimiento sostenible en el ámbito local e internacional. Por ello en CAASA, una cultura positiva y respetuosa es fundamental para alcanzar nuestras prioridades estratégicas: personas, mercado, excelencia, crecimiento internacional y sostenibilidad.

Para garantizar una gestión eficaz en estos temas, contamos con tres comités claves: el Comité de Sostenibilidad, el Comité de Gerencia y el Comité de Recursos Humanos, en los cuales se presenta y supervisa información relacionada a asegurar la mejor experiencia de nuestros colaboradores. Los dos primeros están conformados por gerentes de primera línea, mientras que en el tercero participan también representantes del directorio, con lo que se asegura una gobernanza sólida y un enfoque integral.

En CAASA nos regimos por políticas que aseguren prácticas justas, con lo que se elimina cualquier forma de discriminación basada en raza, color, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, discapacidad u otras condiciones personales, físicas o sociales.



Nuestro compromiso

Adicionalmente, en nuestra encuesta sobre clima organizacional realizada con Great Place to Work (GPTW), medimos la percepción de los colaboradores, en donde destacamos la dimensión de respeto, que evalúa indicadores claves como las recompensas, la ausencia de favoritismo y el trato justo. Esta información es crucial para implementar planes de mejora continua en estas áreas.

Para monitorear la eficacia de nuestra gestión realizamos un seguimiento anual a través de indicadores de sostenibilidad. Entre ellos destacan los indicadores de participación y equidad salarial.



Iniciativas para promover la igualdad de oportunidades:

→ PROGRAMA INGENIERAS DE ACERO

Como parte de nuestro compromiso con la promoción de mujeres en el sector del acero, en el 2024 culminamos con éxito el Programa Ingenieras de Acero, una iniciativa de aprendizaje acelerado basada en la metodología Learning by Doing. Este programa se desarrolló desde septiembre del 2022 hasta febrero del 2024.

Objetivos del programa:

- Fomentar la participación activa de mujeres.
- Atraer a las mejores graduadas universitarias de carreras de ingeniería para desarrollar proyectos de alto impacto en distintas áreas de la empresa.
- Ofrecer una experiencia de aprendizaje práctica en diversas áreas mediante la implementación de proyectos de valor.
- Formar un *pool* de talento femenino para posiciones claves en la industria.

El programa generó 10 vacantes temporales diseñadas específicamente para este propósito, estructurado en 4 rotaciones: 3 de 4 meses y una de 6 meses. Gracias a este esfuerzo, 8 participantes fueron contratadas de manera permanente en áreas estratégicas como TI, transportes, procesos, metalurgia, mantenimiento, producción, medio ambiente y mejora continua.

→ CONVERSATORIO POR EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, organizamos conversatorios en nuestras sedes de Lima y Pisco, lo que genera espacios seguros para el diálogo y el intercambio de experiencias entre mujeres de CAASA. El evento contó con una alta participación y una activa interacción, lo que refleja el compromiso de CAASA con la construcción de una cultura inclusiva y equitativa.

Objetivos del programa:

- Fomentar un entorno de confianza y apoyo mutuo.
- Reflexionar sobre la participación femenina en la empresa y sus aportes al desarrollo organizacional.
- Brindar un espacio para compartir aprendizajes e inquietudes, y promover el apoyo colaborativo entre las participantes.

→ INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capacitación anual dirigida a colaboradores de Gestión Humana y miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, especializado en la investigación y sanción de casos de hostigamiento, con lo que se refuerza nuestro compromiso con un ambiente laboral respetuoso y seguro.

4.2. Seguridad y salud en el trabajo

(GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10)

→ INFOGRAFÍA 23
**SEGURIDAD
Y SALUD
OCUPACIONAL**

Objetivo



Lograr una gestión exitosa en seguridad y salud ocupacional sin accidentes.

Meta 2027



Meta 2030

Lograr que la cultura de seguridad se encuentre en una fase independiente según curva de Bradley.

Mantener la meta de CERO accidentes incapacitantes en empleados en todas nuestras operaciones.

Avanzar hacia la meta de CERO accidentes en contratistas en todas nuestras operaciones.

En 2024



7 ACCIDENTES
INCAPACITANTES
entre los colaboradores

36 ACCIDENTES
INCAPACITANTES
entre contratistas

En CAASA estamos comprometidos con la continua consolidación de una cultura sólida de SSO. La gestión de SSO impacta directamente en la seguridad de los trabajadores y genera beneficios significativos a nivel corporativo. Estos incluyen reducir costos, aumentar la productividad, fortalecer la imagen empresarial y cumplir con normativas legales. Fortalecer nuestra gestión de SSO nos permite fomentar una cultura organizacional responsable, garantizar el bienestar y la salud de nuestros colaboradores, y promover condiciones de trabajo justas. Además, impacta positivamente en nuestro negocio al incrementar la eficiencia operativa y minimizar los accidentes e interrupciones en las actividades.

Como parte de nuestra Política Corporativa de Seguridad y Salud Ocupacional y nuestra Política de Gestión Integrada, priorizamos el estricto cumplimiento de las normativas vigentes, como la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), su reglamento (DS 005-2012-TR) y el DS-42F, Reglamento de Seguridad Industrial, así como otras disposiciones aplicables. Además, contamos con el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el

Trabajo, instructivos específicos, matrices de riesgos de SSO, procedimientos escritos de trabajo seguro y una serie de documentos que respaldan nuestra gestión en esta materia.

Hemos identificado los principales riesgos asociados a nuestras operaciones, siendo el más crítico la posibilidad de accidentes con consecuencias graves, como lesiones o fatalidades, derivados de fallas en nuestro sistema de gestión de SSO, estándares y procedimientos. Adicionalmente, consideramos factores laborales y personales que pueden conducir a actos y condiciones subestándares, como el incumplimiento de procedimientos, la omisión de normas o el uso de equipos y herramientas en condiciones inadecuadas.

Contamos con la certificación ISO 45001, norma internacional que establece los requisitos para la gestión de la SST.

Para mitigar estos riesgos se realizó un diagnóstico situacional profundo, y diseñamos un plan integral que abarca a todos los trabajadores y actividades propias o de terceros que se desarrollen dentro de nuestras instalaciones o bajo nuestras órdenes.

**En CAASA estamos
comprometidos con la
continua consolidación de
una cultura sólida de SSO.**



Nuestro plan está enfocado en cuatro pilares estratégicos:

01 LIDERAZGO Y CULTURA DE SEGURIDAD

- Fomentamos un liderazgo visible y comprometido con la seguridad.
- Promovemos la participación activa de los colaboradores y el compromiso de la alta dirección.
- Aseguramos el establecimiento y cumplimiento de políticas claras de SSO.

02 GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD

- Contamos con un sistema de gestión certificado bajo la norma **ISO 45001**, que asegura la implementación y mejora continua de procesos claves, como capacitación, gestión de emergencias, higiene y salud ocupacional.

03 GESTIÓN DE RIESGOS

- Identificamos peligros y evaluamos riesgos priorizando la aplicación de controles jerárquicos.

04 EXCELENCIA OPERACIONAL

- Mejoramos procesos operativos mediante controles de ingeniería y automatización, con lo que se reduce la exposición a riesgos y se elevan los estándares de seguridad.
- Seguimos el principio de que productividad y seguridad van de la mano, lo que genera sinergias entre ambos objetivos.



RUTA HACIA CERO ACCIDENTES

En CAASA aspiramos a establecer un entorno laboral libre de accidentes incapacitantes. Para ello hemos diseñado una estrategia inicial enfocada en atender los desafíos más críticos. Durante el periodo hemos trabajado en la prevención de incidentes graves identificando los riesgos más significativos y fortaleciendo los controles existentes.

Como parte de este enfoque, hemos potenciado el uso de tecnologías innovadoras, como la IA y el análisis de datos, para anticipar, y prevenir situaciones y comportamientos peligrosos de manera más eficaz. Paralelamente, impulsaremos iniciativas orientadas a reforzar nuestra cultura organizacional de prevención y seguridad, para alinear a todos los niveles de la empresa con nuestro objetivo común de cero accidentes.



PRINCIPALES HITOS

- Premio a la Excelencia en SSO 2024 – Rímac por proyectos de seguridad relacionados a IA en la cruceta de alambrón y en izaje.
- Estandarización de la verificación de las condiciones de SSO en CAASA y tercerías a través del índice de gestión segura (IGS), que consiste en una evaluación en campo del nivel de cumplimiento de controles mínimos que deben ejecutarse de acuerdo con la ley.
- Apoyo en la formalización de la gestión de SSO en subsidiarias (Barcino y AA Bolivia).
- Desarrollo en conjunto con el área de TI del sistema de Seguridad 360 para digitalizar el reporte de eventos de seguridad y optimizar su análisis.
- Desarrollo de campañas de comunicación y fortalecimiento de cultura de SSO para fomentar la responsabilidad, fortalecer el reporte de eventos y promover las conductas básicas de seguridad.

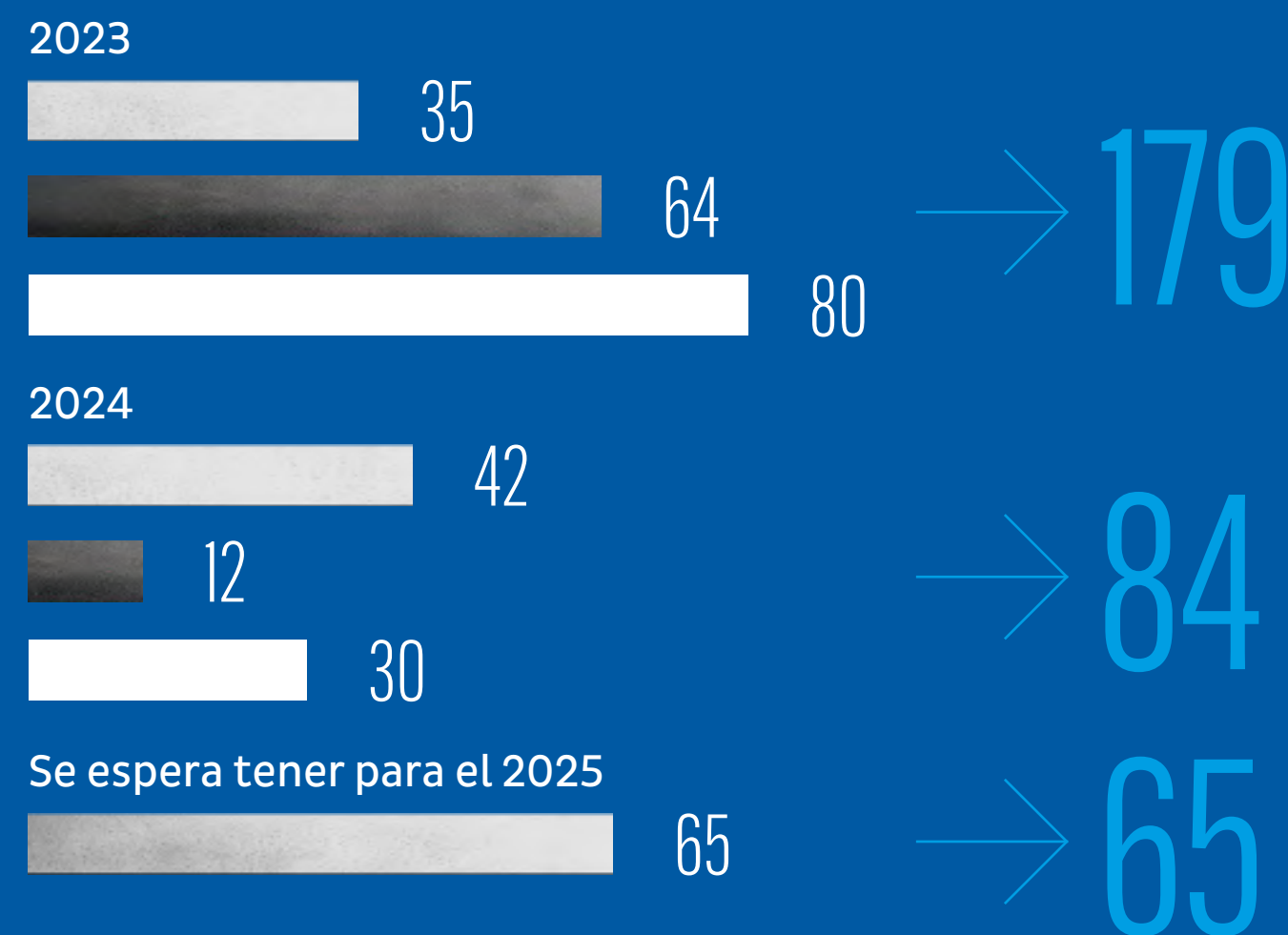


➔ **CERO ACCIDENTES**

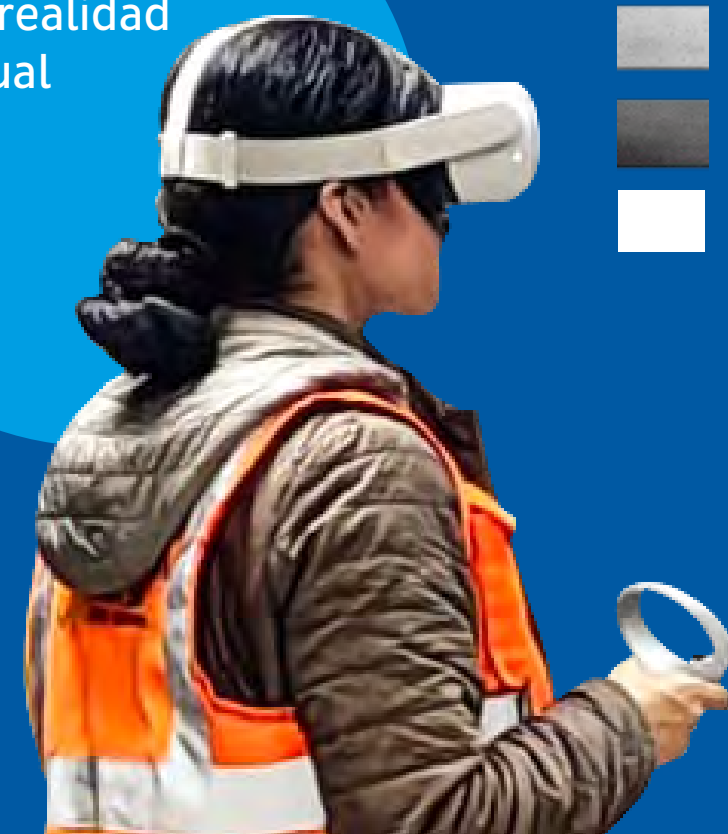
→ OPTIMIZACIÓN SERVICIO DE SSO EMPRESAS TERCERAS

(**Objetivo:** menor número de supervisores con mayores competencias)

→ GRÁFICO 28 RESULTADOS DE PREVENCIONISTAS DE TERCEROS EVALUADOS



Evaluación
con realidad
virtual



- PREVENCIONISTAS APROBADOS
- PREVENCIONISTAS DESAPROBADOS
- PREVENCIONISTAS NO EVALUADOS

→ ÍNDICE DE GESTIÓN SEGURA (IGS)

42 CRITERIOS OPERATIVOS

CONFORME A NORMATIVA LEGAL

- Orden y limpieza
- Herramientas
- Operación de equipos
- Protección contra caídas
- Sistemas eléctricos
- Izaje de cargas
- Gestión riesgos
- Energía peligrosa
- Matpel
- Señalización

219 EVALUACIONES IGS REALIZADAS

60 EMPRESAS EVALUADAS CON NIVEL DE RIESGOS SSO ALTOS, MEDIO Y BAJO

20 EMPRESAS APROBADAS EN AGOSTO

IGS: Evaluación en campo del nivel de cumplimiento de controles mínimos que deben ejecutarse de acuerdo con la ley.

→ IMPLEMENTACIÓN DE SEGURIDAD 360

(Sistema para el reporte y análisis de los eventos de SSO)

461 EVENTOS

REGISTRADOS E
INVESTIGADOS

- Pisco
- Lima
- Bolivia
- Colombia
- Ecuador
- EE. UU.



Comunicación ágil vía WhatsApp

→ PLAN DE COMUNICACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE SSO

A través de diferentes campañas y comunicaciones en SSO se fortaleció la cultura de nuestros líderes y colaboradores.

1. FOMENTAR LA RESPONSABILIDAD



SEGURIDAD ES RESPONSABILIDAD DE TODOS

Nuestro equipo gerencial fomentó con el ejemplo este mensaje y fue difundido a nuestros colaboradores.

2. FORTALECER EL REPORTE DE EVENTOS



MI REPORTE OPORTUNO ME MANTIENE SEGURO

3. PROMOVER LAS CONDUCTAS BÁSICAS DE SEGURIDAD



REGLAS DE ACERO POR LA VIDA

4. RECONOCIMIENTO DE LOS ESTADOS MENTALES QUE AUMENTAN LOS RIESGOS SSO

AUTOCUIDADO, LA SEGURIDAD EMPIEZA CONMIGO

Se inició la campaña de autocuidado con un *workshop* con los líderes para entender los factores personales que influyen en los accidentes. Luego, cada estado, a través de videos y material audiovisual, se difunde a los trabajadores.

Prisa



Cansancio



Preocupación



Complacencia

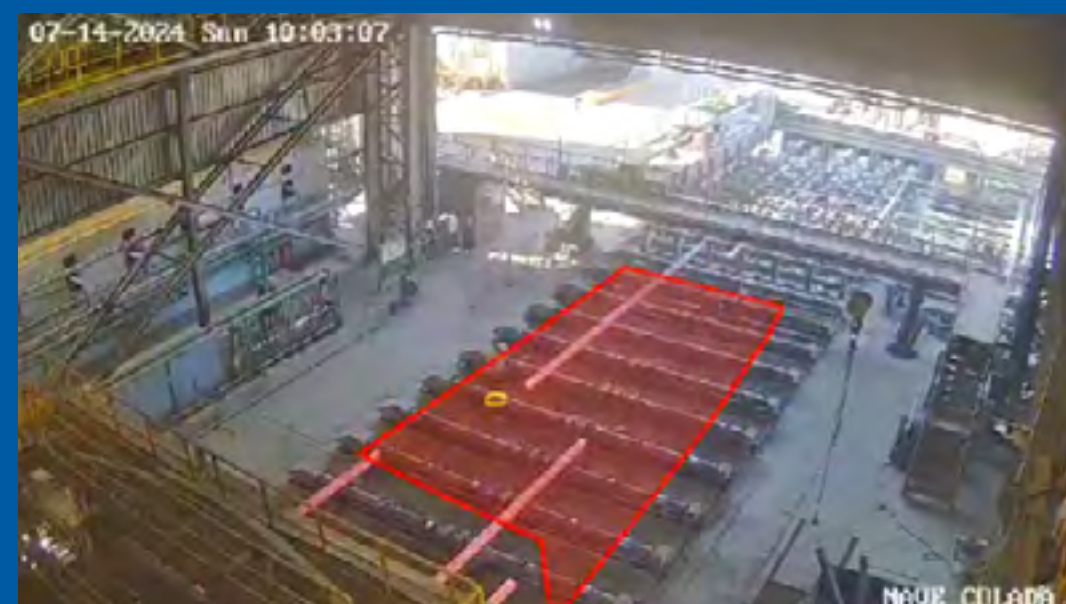


→ USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA CONTROLES DE SSO

Con el uso de IA, se están implementando proyectos para identificación de actos de riesgo a través de Computer Vision.



Detección de
personas en
el tránsito de
cestas



Detección de
personas en
tránsito de
palaquillas

Reporte
automático de
caso al móvil

Generación de reportes y
estadísticas (en proceso)



INTEGRACIÓN DE ACCIONES PARA PREVENIR RIESGOS Y RESPUESTA A SITUACIONES DE EMERGENCIA

(GRI 403-2, 403-7)

Nuestras principales medidas de prevención se encuentran documentadas en nuestras matrices de riesgos, procedimientos escritos de trabajo seguro (PETS), instrucciones y demás lineamientos contenidos en nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, conforme a los requisitos de la ISO 45001-2018.

En nuestra Política de Seguridad y Salud Ocupacional, adoptamos un enfoque integral de gestión que busca anticiparse a situaciones de riesgo y emergencias. Establecemos prioridades claras y planes de acción con el objetivo de cumplir con nuestros compromisos, y definimos objetivos cuantitativos que impulsen la mejora continua de nuestras métricas de desempeño en SSO. Nuestro marco para prevenir riesgos y responder a emergencias es el siguiente:

- **Gestión de tareas de alto riesgo:** antes de realizar cualquier tarea, llevamos a cabo un análisis de trabajo seguro (ATS), y, en actividades de alto riesgo, requerimos un per-

miso de trabajo de alto riesgo (PTAR). Estos procedimientos, que permiten identificar peligros y evaluar riesgos en el terreno, corrigen posibles desviaciones antes de la ejecución.

- **Inspecciones documentadas:** realizamos inspecciones en seguridad y salud en el trabajo (SST), registradas manualmente y mediante una aplicación de inspecciones integradas accesible desde dispositivos PC y Android.
- **Gestión de riesgos:** contamos con la Instrucción de Gestión de Riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional, que identifica peligros, evalúa riesgos y establece controles basados en la jerarquía de control. Las matrices de riesgos se actualizan anualmente conforme a un procedimiento interno alineado a la legislación.

GESTIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES

Cualquier situación de peligro se reporta siguiendo nuestro procedimiento de gestión de incidentes. El proceso de gestión de riesgos de SST abarca elaborar una línea base y matrices de gestión de riesgos de SSO, formular planes con oportunidades de mejora identificadas en la matriz,

inspecciones internas de SST y evaluar estándares operativos (IGS).

Nuestro procedimiento para gestionar incidentes sigue la Técnica de Análisis Sistemático de Causas para determinar las raíces de los problemas y establecer controles enfocados en la eliminación, sustitución y medidas de ingeniería. La comunicación de incidentes se ha fortalecido mediante el aplicativo Seguridad 360, que notifica de forma inmediata a través de WhatsApp, lo que agiliza las acciones de respuesta.

En emergencias derivadas de accidentes de trabajo, seguimos protocolos específicos para proteger a nuestros colaboradores. Realizamos inspecciones

mensuales, inopinadas y cruzadas, en las que registramos peligros y planificamos su control. Además, los trabajadores pueden reportar riesgos mediante canales establecidos o directamente al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, con lo que se garantiza protección contra represalias gracias a nuestros lineamientos éticos.



PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, CONSULTAS Y COMUNICACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(GRI 403-4)

Promovemos la participación activa de nuestros colaboradores en la gestión de SSO a través de lo siguiente:

- **Comités de seguridad y salud en el trabajo:** espacios de carácter paritario, conformados por representantes de la empresa y los trabajadores, encargados de inspecciones, investigaciones y aprobación de matrices de riesgos.
- **Canales de comunicación interna:** utilizamos paneles informativos, vitrinas y publicaciones digitales para difundir información relevante y recibir aportes de los colaboradores.

Para mantener una comunicación continua y promover la mejora del sistema, facilitamos la participación activa de nuestros trabajadores a través de los comités de SST, así como mediante paneles de comunicación interna. Estos canales nos permiten recibir información valiosa sobre diversos aspectos de la gestión, lo que incluye la identificación de nuevos riesgos y situaciones peligrosas.

Además, hemos establecido un proceso dinámico de comunicación y consulta en materia de SSO, para lo cual se utiliza la gestión interna de comunicaciones de la empresa. La información relevante se difunde a través de los comités y las publicaciones en vitrinas, lo que asegura que todos los colaboradores estén informados y puedan contribuir activamente.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

(GRI 403-4)

En cumplimiento con la normativa vigente en materia de SSO, contamos con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en Pisco y Lima, cuyo propósito principal es fomentar la salud y seguridad laboral, así como asesorar y supervisar el cumplimiento de lo estipulado por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la legislación nacional pertinente, con lo que se contribuye al bienestar laboral y se respalda el desarrollo tanto del empleador como de los colaboradores.

El comité, de carácter paritario, está integrado por un número igual de representantes de la empresa y los trabajadores. Sus miembros

participan activamente en inspecciones de seguridad e investigaciones de incidentes/accidentes, y son responsables de aprobar las matrices de riesgos y los programas de seguridad.

En el 2024, ambos comités llevaron a cabo 12 sesiones. Como parte de un proceso de reestructuración, el comité de Lima fue convertido en un subcomité, con el objetivo de integrarlo en el siguiente periodo en un único comité de SST a nivel nacional para CAASA.

Las reuniones del comité se realizan de forma mensual, complementadas con actividades semanales de inspección y gestión en las distintas áreas de trabajo, a efectos de fortalecer el monitoreo y la implementación de las medidas de seguridad y salud ocupacional.

Durante el periodo se realizaron 4 capacitaciones de 4 horas cada una al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con un total de 16 horas, en temas como sus funciones y responsabilidad, Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, reglamento y modificaciones, identificación de accidentes, peligros y evaluación de riesgos IPERC, entre otros. Las principales actividades del comité fueron:



- Participación en las sesiones ordinarias mensuales del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Participación en la investigación de accidentes e incidentes.
- Inspecciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Asistencia a capacitaciones externas.

SERVICIOS EN SALUD

(GRI 403-3, 403-6, 403-8)

CAASA dispone de un servicio integral de vigilancia médica que abarca tanto la atención de salud asistencial como ocupacional.

- **Atención asistencial:** diseñada para tratar enfermedades comunes y responder a urgencias médicas.
- **Vigilancia médica ocupacional:** orientada a prevenir enfermedades relacionadas al trabajo y brindar asistencia en casos de accidentes y emergencias laborales.

Estos servicios están disponibles para todos los trabajadores directos y contratistas. Asimismo, la información médica es estrictamente manejada por el médico ocupacional y su paciente, lo que asegura que no se utilizará para otorgar tratos favorables o desfavorables.

En cumplimiento de la normativa laboral vigente, todos los trabajadores están registrados en el seguro social de salud. Además, CAASA ofrece a sus trabajadores directos un convenio con una empresa prestadora de salud (EPS), con lo que se brinda la op-

ción de acceder a servicios de salud complementarios y especializados según las preferencias individuales de cada uno.

BIENESTAR INTEGRAL DE LOS COLABORADORES

En Aceros Arequipa, el bienestar de nuestros colaboradores es una prioridad, lo que abarca la salud física, mental y emocional. Por ello promovemos iniciativas en salud mental y física, a través de charlas y capacitaciones virtuales enfocadas en identificar y mitigar riesgos psicosociales, con lo que se fomenta una cultura proactiva. Estas iniciativas ayudan a nuestros colaboradores a reconocer signos de estrés, ansiedad u otros desafíos emocionales, y promover medidas preventivas para evitar incidentes y proteger su bienestar.

Estamos comprometidos con proporcionar los recursos necesarios para que nuestros colaboradores se sientan apoyados y capacitados para cuidar su bienestar en todos los aspectos de sus vidas profesionales y personales.

CAPACITACIÓN Y PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN

(GRI 403-5)

Nuestro programa de capacitación en SSO tiene por objetivo principal entrenar y sensibilizar a los colaboradores para que realicen sus actividades de manera segura, a efectos de promover una cultura de prevención y cumplimiento de las normativas vigentes.

Durante el periodo se implementó el Programa de Capacitación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en la Ley 29783 y su reglamento, con énfasis en actualizaciones normativas en seguridad. La eficacia de este programa se mide a través de la reducción de incidentes relacionados a la seguridad y salud ocupacional, lo que fortalece una cultura de prevención en toda la organización. Los temas abordados y el alcance de las capacitaciones fueron los siguientes:

- **Lucha contra incendios:** capacitación impartida a 98 trabajadores de CAASA.
- **Materiales peligrosos:** capacitación impartida a 11 trabajadores de CAASA.
- **Evacuación:** capacitación impartida a 37 trabajadores de CAASA.

- **Primeros auxilios:** capacitación impartida a 37 trabajadores de CAASA.

Asimismo, como parte de las capacitaciones obligatorias al personal en la planta de Pisco, se desarrollaron los siguientes espacios:

- **Matriz SSO:** formación para identificar, conocer y difundir los principales riesgos asociados a cada puesto de trabajo.
- **Plan de contingencia:** capacitación para comprender y actuar correctamente frente a situaciones de riesgo o emergencia.
- **Política SSO:** sesiones destinadas a difundir los lineamientos estratégicos establecidos por la alta dirección en materia de seguridad y salud ocupacional.
- **Metodología TASC:** entrenamiento sobre esta metodología, que permite realizar un análisis detallado de accidentes e incidentes laborales para identificar causas raíces y establecer controles efectivos.

En total se acumularon 1,589 horas de capacitación dirigidas a los colaboradores, lo que refuerza sus competencias y conocimientos para desempeñar sus labores en un entorno más seguro y controlado.

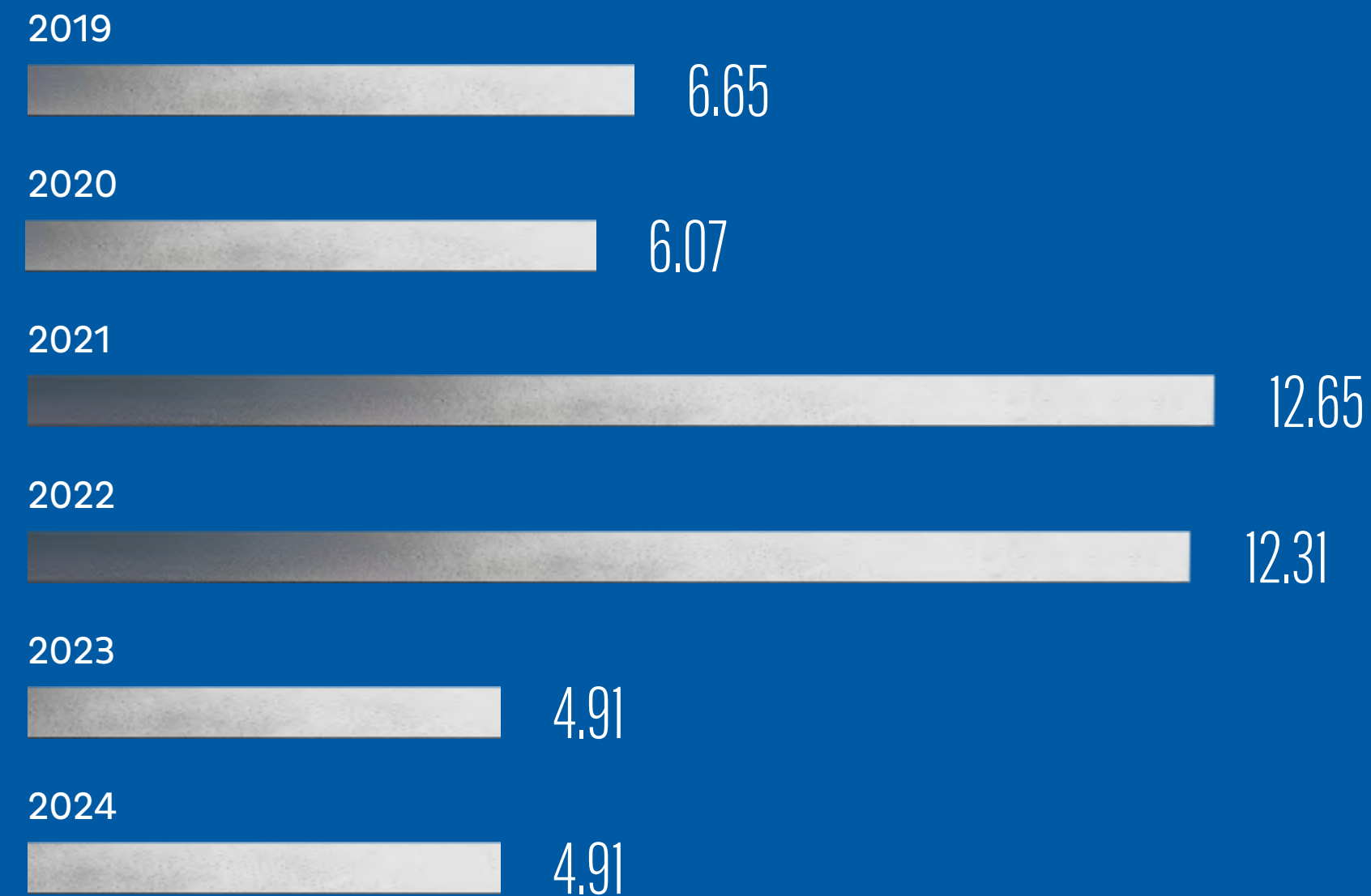
LESIONES O ENFERMEDAD LABORAL

(GRI 403-10)

Durante el periodo se detectó que el mayor porcentaje de accidentes con lesiones es en las manos (47 %) por procesos manuales o semiautomatizados. Otros de los principales accidentes para empleados o contratistas:

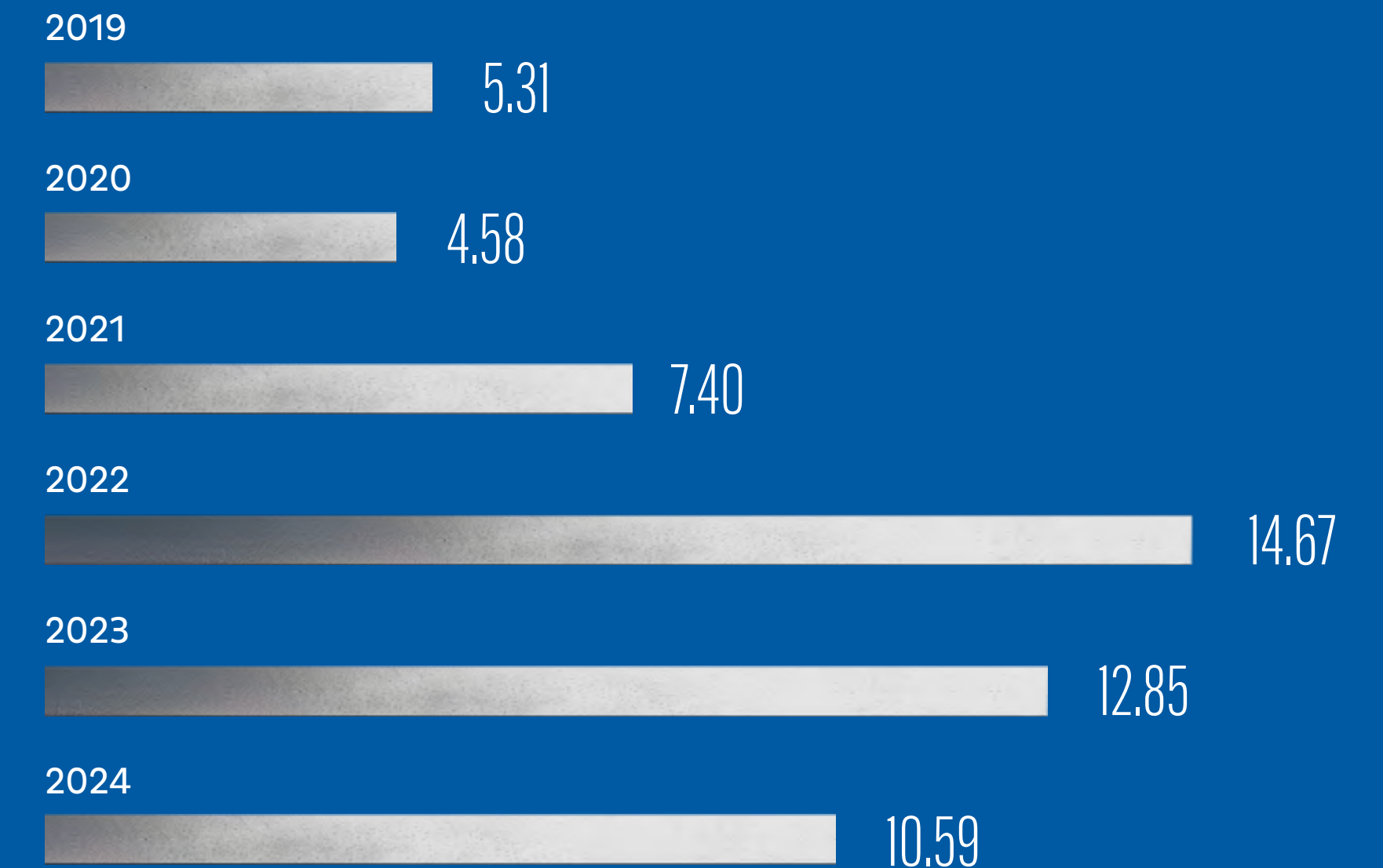
- 14 % fueron a causa de caídas, resbalones o tropiezos
- 11 % a causa de la proyección de partículas u objetos menores
- 5 % por máquinas en movimiento
- 4 % por el movimiento de grúas aéreas
- 4 % caída de objetos desprendidos
- 2 % objetos izados
- 13 % otras causas

→ GRÁFICO 29
**TASA DE
FRECUENCIA
TOTAL DE
LESIONES
REGISTRABLES¹⁷ –
COLABORADORES**
(GRI 403-9)



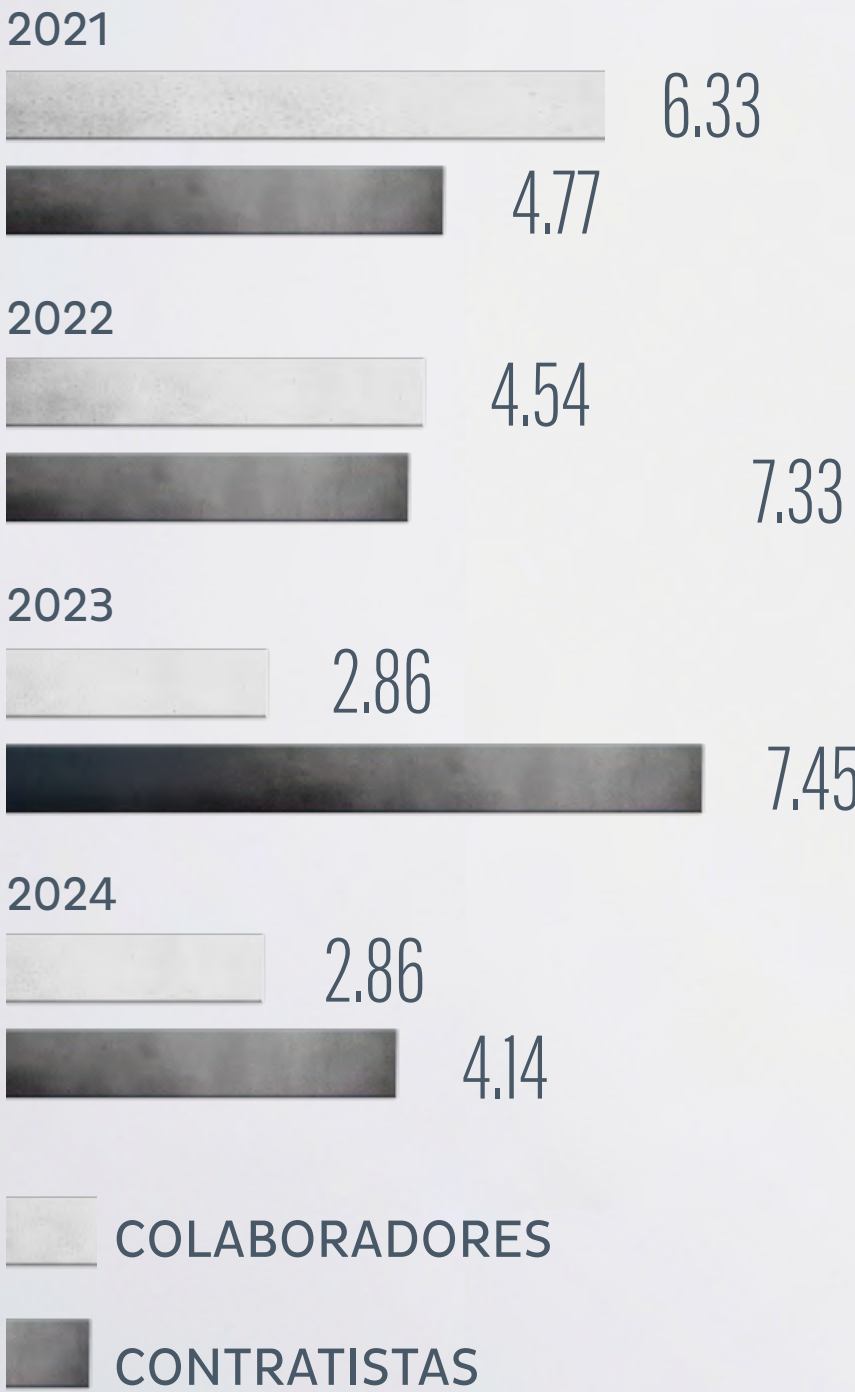
Nota: Las lesiones registrables incluyen accidentes leves e incapacitantes.

→ GRÁFICO 30
**TASA DE
FRECUENCIA
TOTAL DE
LESIONES
REGISTRABLES –
CONTRATISTAS**
(GRI 403-9)



Nota: Las lesiones registrables incluyen accidentes leves e incapacitantes. Tasas e índices calculados por cada millón de horas trabajadas.

→ GRÁFICO 31
**ÍNDICE DE
FRECUENCIA DE
ACCIDENTES -
COLABORADORES
Y CONTRATISTAS¹⁸**
(GRI 403-9)



→ GRÁFICO 32
**ÍNDICE DE
GRAVEDAD -
COLABORADORES
Y CONTRATISTAS**
(GRI 403-9)



→ GRÁFICO 33
**ACCIDENTABILIDAD
- COLABORADORES
Y CONTRATISTAS**
(GRI 403-9)



¹⁸ El índice de frecuencia de accidentes corresponde también a la tasa de frecuencia total de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) para colaboradores y contratistas.

4.3. Cadena de suministro responsable

(GRI 3-3, 2-4, 2-6, 2-29, 308-1, 308-2, 414-2)¹⁹

→ INFOGRAFÍA 24
CADENA DE
SUMINISTRO
RESPONSABLE

Objetivo



Gestionar nuestra cadena de suministro de forma responsable y que garantice el respeto por los derechos humanos compartiendo e impulsando buenas prácticas con nuestros proveedores.

Meta 2027 → Meta 2030



Transportes

100 % de proveedores activos evaluados en las operaciones de reparto (venta) y reaprovisionamiento al 2027.

100 % de proveedores activos evaluados en las operaciones de reparto (venta) y reaprovisionamiento al 2030.

Compras corporativas

70 % de proveedores de servicios críticos evaluados sobre lista de proveedores críticos de materiales/ servicios.

80 % de proveedores de servicios críticos evaluados sobre lista de proveedores críticos de materiales/ servicios.

Compras estratégicas

- 70 % de proveedores comercializadores de chatarra que participan en capacitaciones relacionadas a temas de sostenibilidad (ASG).
- 90 % de satisfacción general de los proveedores de chatarra nacional.
- 15 proveedores beneficiados con el préstamo de maquinaria.

- 80 % de proveedores comercializadores de chatarra que participan en capacitaciones relacionadas a temas de sostenibilidad (ASG).
- 92 % de satisfacción general de los proveedores de chatarra nacional.
- 25 proveedores beneficiados con el préstamo de maquinaria.

Progreso
2024



100 %

de proveedores
activos evaluados
durante el periodo

46 %

de proveedores
de servicio
críticos evaluados

- 60.05 % de proveedores capacitados
- 87 % de satisfacción
- Los préstamos de maquinarias se harán efectivos en el 2025

¹⁹ La información correspondiente a los proveedores del 2023 ha sido actualizada incorporando a los proveedores de Transporte para ofrecer una visión más completa y representativa de nuestros proveedores.

Nuestra estrategia de cadena de suministro se fundamenta en garantizar el abastecimiento eficiente de insumos, materias primas estratégicas y servicios, tanto locales como internacionales, para respaldar el crecimiento sostenible de la Compañía. En línea con ello, nos enfocamos en asegurar la cantidad, calidad y entrega oportuna, al costo más competitivo, alineando nuestras operaciones con principios de sostenibilidad, innovación y ética, a través del desarrollo integral de nuestros proveedores, siguiendo lineamientos de buenas prácticas internacionales.

Como parte de este compromiso, hemos definido acciones claves para fortalecer nuestra cadena de suministro:

- **Fomentar la captación de chatarra nacional:** con el objetivo de reducir la dependencia de la importación de materias primas, optimizar costos y promover la economía local.
- **Ampliar nuestras fuentes de abastecimiento internacionales:** a través de la instalación de patios de acopio estratégicos

en otros países, con lo que se garantiza un suministro continuo y diversificado.

Nuestros esfuerzos impactan significativamente en la Compañía mediante la reducción de costos y la generación de valor. Esto se logra a través de una gestión eficiente de todos los procesos, que abarcan desde la planificación y abastecimiento hasta la distribución de productos terminados, con lo que se asegura un equilibrio entre eficiencia operativa y sostenibilidad.

Para garantizar un abastecimiento eficiente de insumos y servicios, tanto a nivel local como internacional, hemos establecido una estructura de gobernanza que incluye la participación activa del comité de sostenibilidad y el directorio. Asimismo, promovemos relaciones comerciales basadas en la transparencia y la responsabilidad a través del Código de Ética para Proveedores y Contratistas, difundido mediante nuestro portal de proveedores. Este código, alineado a estándares internacionales de buenas prácticas, establece lineamientos

éticos, sociales y ambientales, así como prácticas a seguir con base en temas laborales y de derechos humanos. Incentivamos a nuestros proveedores a adoptar estos principios, con lo que se fortalece nuestra red de suministro y se genera impacto positivo en toda la cadena de valor. Como parte de nuestro proceso de gestión, evaluamos periódicamente la gestión de la cadena de suministros para garantizar que las prácticas de la organización estén alineadas a nuestros valores y Código de Ética.

Durante el periodo implementamos el uso de IA en la plataforma WherEX para gestionar compras con enfoque en proveedores locales, y pequeñas y medianas empresas (pymes). Este avance nos permite agilizar los procesos de respuesta y compra, reducir costos operativos y fomentar la inclusión de pymes en nuestra cadena de suministro. Asimismo, en línea con nuestros objetivos de sostenibilidad ambiental, estamos comprometidos con impulsar el uso de tecnologías de transporte más limpias y eficientes, como los camiones Euro 5, Euro 6 y aquellos a GNV.

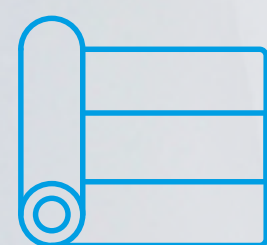
2,458
PROVEEDORES
EN EL 2024

US\$ 281.45
MILLONES
EN COMPRAS A
PROVEEDORES
NACIONALES

6 % DE
INCREMENTO
EN LA CAPTACIÓN DE
CHATARRA A NIVEL
NACIONAL

ACERCA DE NUESTROS PROVEEDORES

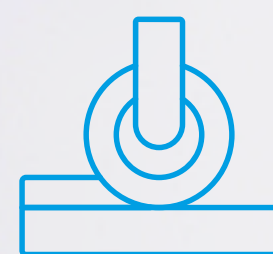
La gestión de proveedores de CAASA se clasifica en las siguientes categorías:



COMPRAS ESTRATÉGICAS

Compra de materias primas (chatarra y arrabio), insumos estratégicos (caliza, cal y antracita) y productos terminados y semiterminados, que son parte directa de la cadena de valor de la empresa.

- **Frecuencia de interacción:** mensual.
- **Canales de comunicación:** e-mailing, Ariba, telefonía.



COMPRAS CORPORATIVAS

Compra de repuestos, suministros y otros insumos (como electrodos y ferroaleaciones), activos fijos y servicios para la totalidad de las operaciones de la empresa.

- **Frecuencia de interacción:** mensual.
- **Canales de comunicación:** e-mailing, Ariba, Wherex, reuniones presenciales/virtuales, portal del proveedor, telefonía.



TRANSPORTES

Garantizar la distribución eficiente de los productos adaptándonos constantemente a las demandas del mercado y mejorando nuestros procesos. Contamos con proveedores de servicio de transporte, programación y seguimiento al despacho y de monitoreo del tránsito de camiones.

CENTRO DE DISTRIBUCIÓN LURIN



→ GRÁFICO 34
NÚMERO DE
PROVEEDORES
POR CATEGORÍA



Además, contamos con la definición de proveedores críticos para aquellos proveedores de bienes o servicios cuyo incumplimiento en el abastecimiento oportuno y de calidad podría generar un riesgo alto de cese de producción.

(GRI 2-29)

NÚMERO DE PROVEEDORES CRÍTICOS NIVEL 1

Nuestros proveedores críticos son los proveedores cuya falta de abastecimiento de bienes y servicios podría generar el riesgo de parar la producción. En el caso de compras estratégicas, todos los proveedores son considerados críticos al ser un mercado competitivo y principal de materia prima de la Compañía. Por su parte, los proveedores de transporte críticos son aquellos que manejan el mayor volumen de carga, lo que representa el 80 % del tonelaje transportado. Durante el 2024 contamos con 32.55 % de proveedores críticos de nivel 1, que representaron un 82.02 % del total gastado en proveedores.

→ GRÁFICO 35
NÚMERO DE
PROVEEDORES
CRÍTICOS
NIVEL 1



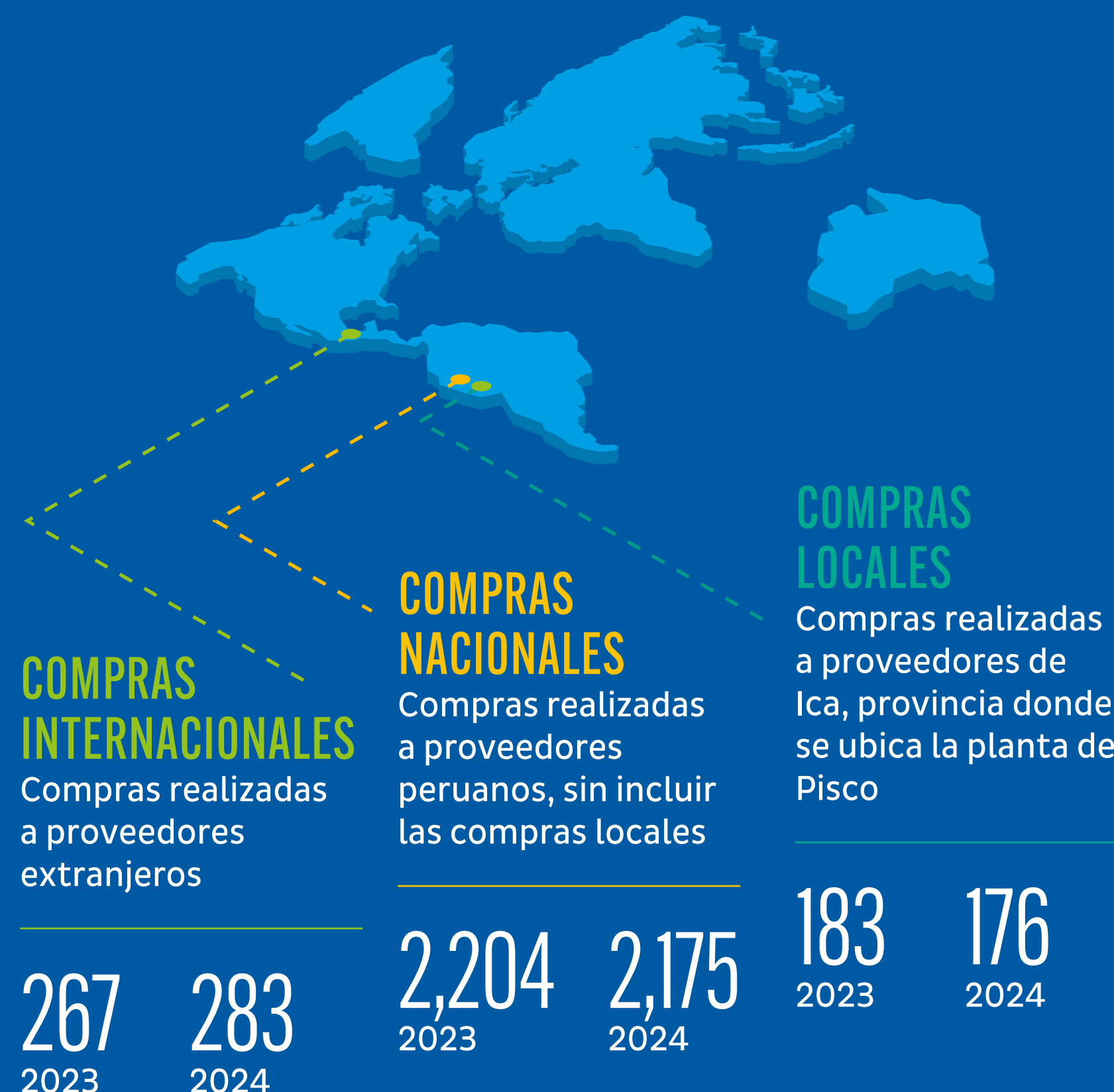
82.66 %

DEL GASTO EN 2024
CORRESPONDIÓ A
PROVEEDORES CRÍTICOS.



Asimismo, clasificamos a nuestros proveedores considerando su ubicación. **(GRI 2-6)**

→ INFOGRAFÍA 24
**UBICACIÓN Y
NÚMERO DE
PROVEEDORES**



Apostamos por la generación de valor compartido y la dinamización de la economía local. Por ello, en CAASA, priorizamos trabajar con proveedores nacionales y locales para incrementar el porcentaje de compras en bienes y servicios, incluida la contratación de personal en la zona de influencia.

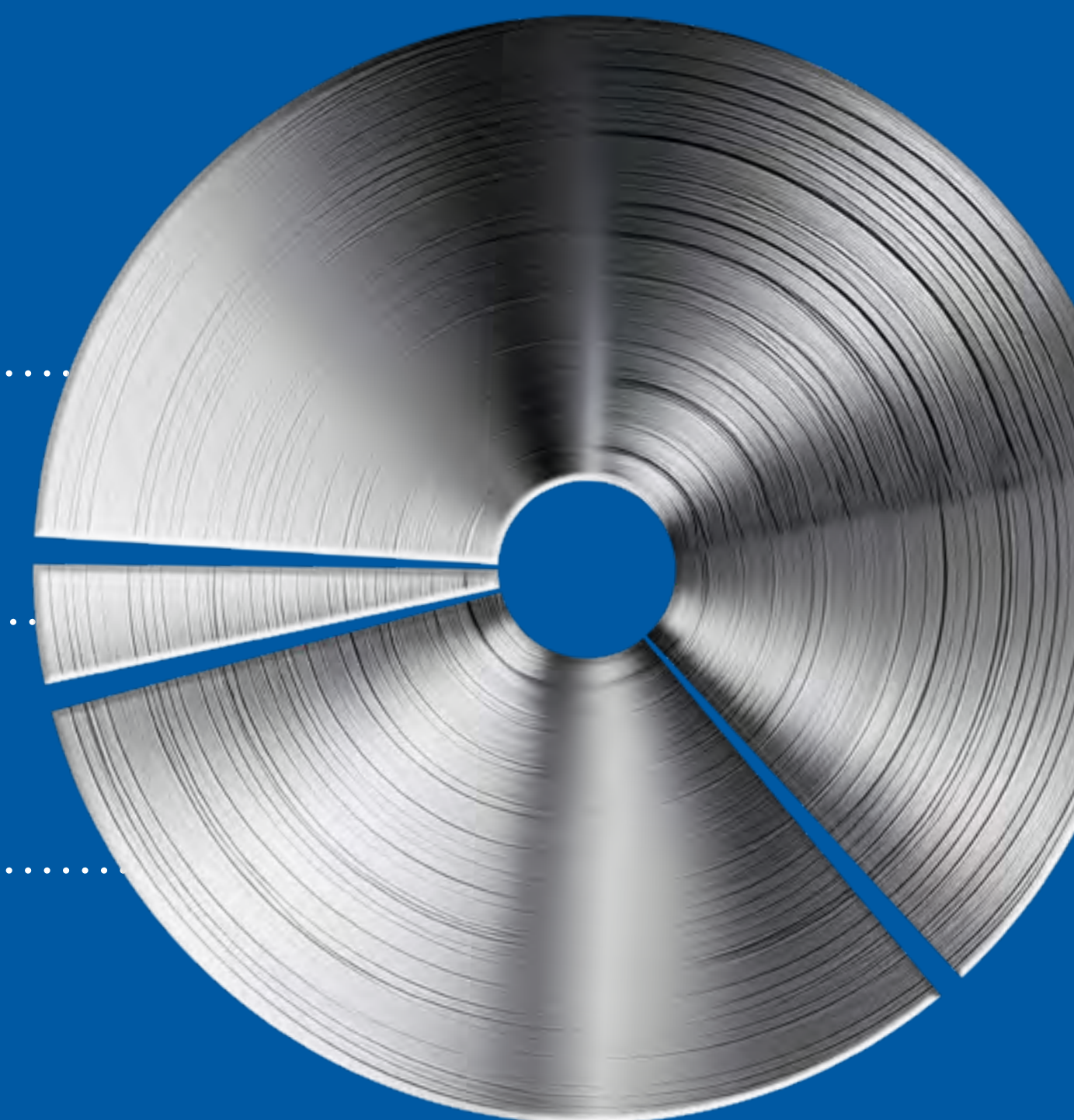
→ GRÁFICO 36
**COMPRAS A
PROVEEDORES
POR UBICACIÓN**

64.21%
Internacional

3.32%
Local

32.46%
Nacional

Durante el 2024, nuestras compras a proveedores locales y nacionales alcanzaron los US\$ 28.82 millones y US\$ 281.45 millones, lo que representa el 3.32 % y 32.46 % del gasto total, respectivamente.



PRINCIPALES HITOS

- **Recojo de chatarra con camión grúa:** incorporamos camiones grúa para recoger chatarra directamente en los locales de proveedores que no cuentan con equipos de estiba ni maquinaria adecuada para cargar los materiales en las unidades de transporte. Esto facilita la logística y mejora la experiencia del proveedor.
- **Entrega de máquinas para procesar chatarra:** tras una evaluación de las necesidades de los proveedores, implementamos un programa de préstamo de equipos, como compactadoras y cizalladoras. Estas herramientas han permitido a los proveedores mejorar su productividad, eficiencia y seguridad en las operaciones de procesamiento de chatarra.
- **Servicio de recojo con sistema Roll On – Roll Off:** implementamos un servicio especializado para recoger chatarra mediante contenedores intercambiables, diseñado principalmente para la industria. Estamos trabajando en ampliar este servicio a proveedores comercializadores, con lo que se optimiza el manejo logístico y se reducen tiempos de espera.
- **Incremento de eficiencia del proceso de descarga de chatarra:** esta iniciativa per-

mitió adaptar un brazo basculante en ambos lados de la compuerta de la tolva, lo que permitió que los camiones pudieran autovolquetear y descargar la chatarra directamente sin la intervención de la grúa. El objetivo de esta iniciativa fue optimizar los tiempos de descarga y minimizar los riesgos de seguridad para los conductores al reducir su exposición en las zonas intensivas de operación. A la fecha, el 83 % de las tolvas (de 95) han sido adaptadas. Este cambio ha tenido un impacto positivo en la seguridad de los conductores, al minimizar los riesgos de accidentes, como aplastamientos, caídas o golpes.

- **Incremento de la flota a GNV en Barcino:** Hemos incorporado 20 camiones de última generación a Gas Natural Vehicular (GNV), reemplazando unidades diésel por vehículos con tecnología Euro 6. Con esta renovación, Barcino ahora dispone de 52 camiones GNV, que representan cerca de la mitad de su flota total de 108 unidades, consolidando así su compromiso con la sostenibilidad y la eficiencia operativa. Barcino actualmente moviliza el 21 % de las toneladas generadas por Aceros Arequipa a nivel nacional. Esta iniciativa contribuirá significativamente a la reducción de emisiones de carbono y

apoyará una operación más respetuosa con el medio ambiente, alineándose con los altos estándares de sostenibilidad de la empresa.

- **Integración de IA en procesos logísticos:** incrementamos el uso de IA para optimizar procesos, reducir tiempos, mejorar controles e incrementar la seguridad. Un ejemplo destacado es la mejora en la ocupación de tolvas con chatarra HMS en el puerto de Pisco, lo que genera mayor eficiencia operativa.

- **Conocimiento del cliente:** el equipo de la cadena de suministro visita el campo tres veces al año para interactuar directamente con los clientes, entender el valor agregado que esperan, y presentar propuestas innovadoras que fortalezcan la relación comercial y el impacto positivo en el cliente.

SISTEMA ASG DE PROVEEDORES

Durante el periodo se elaboró un sistema que promueve un enfoque ASG entre nuestros proveedores, que se divide en cinco puntos:





IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS ASG

(GRI 407-1, 408-1, 409-1)

La metodología GIRO establece una guía de buenas prácticas y herramientas para anticiparnos y gestionar nuestros riesgos con un enfoque ASG, para cumplir con los objetivos de negocio y de procesos, con el fin de prepararnos ante situaciones inesperadas.

Asimismo, debido al contexto nacional de informalidad bajo el cual se desarrolla la mayor parte del reciclaje y el mercado de chatarra nacional, se pueden presentar riesgos de trabajo infantil, forzoso o informalidad.

Como resultado del proceso de identificación del riesgo, se generan unas matrices como instrumento de gestión para las áreas de Compras Corporativas y Compras Estratégicas.

→ TABLA 18

MATRICES DE RIESGO ASG PARA COMPRAS CORPORATIVAS Y ESTRATÉGICAS

Compras corporativas

- Matriz de riesgo de compras corporativas
- Matriz de riesgo de evaluación de desempeño de proveedores

Compras estratégicas

- Matriz de riesgo de compra de chatarra
- Matriz de riesgo de compra de insumos estratégicos
- Matriz de riesgo de licitaciones
- Matriz de riesgo de gestión de contratos

Los riesgos identificados se clasifican en:

- Riesgos operativos, vinculados a la salud y seguridad ocupacional y al medio ambiente.
- Riesgos de cumplimiento, en relación a la situación financiera, vinculación con lavado de activos, terrorismo, entre otros.
- Riesgos de cumplimiento ético, en relación a la vulneración de derechos humanos de sus trabajadores.



Conoce más sobre nuestro análisis y evaluación de riesgos estratégicos y emergentes en nuestra cadena de suministro en el **Reporte Corporativo de Riesgos 2024-2025**.



DESARROLLO ASG DE NUESTROS PROVEEDORES

En CAASA reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible de nuestros proveedores, particularmente pymes y mypes, a quienes impulsamos a incorporar criterios ASG en su gestión diaria. Con base en las necesidades identificadas, hemos diseñado una estrategia integral para fortalecer nuestras relaciones comerciales, y promover un crecimiento conjunto ético, responsable y sostenible.

EVALUACIÓN Y HOMOLOGACIÓN

- **Índice de gestión de seguridad (IGS):** realizado para garantizar el cumplimiento de estándares en SSO.
- **Homologación de nuevos proveedores:** proceso llevado a cabo por una entidad externa (SGS) para evaluar y certificar a proveedores de servicios claves, para asegurar altos estándares de calidad y cumplimiento normativo.

DIGITALIZACIÓN

Promovemos la transparencia y accesibilidad mediante herramientas digitales que mejoran la comunicación y optimizan la gestión de proveedores:

- **Ariba:** plataforma web integrada que optimiza la gestión de compras, con lo que garantiza trazabilidad y eficiencia en el abastecimiento.
- **Wherex:** plataforma digital diseñada para registrar a proveedores potenciales, comunicar convocatorias de compra y servicios, y optimizar procesos a través de análisis de datos e IA.
- **Portal de proveedores:** portal interno donde todos los proveedores pueden acceder a documentos o información importante sobre su servicio o para su gestión interna.

DESARROLLO Y CAPACITACIÓN

- **Club del Acero:** programa de fidelización y desarrollo de proveedores de chatarra, con el fin de incrementar la captación de

chatarra nacional. Este programa permite a los proveedores ser recompensados por la entrega de chatarra, mediante la acumulación de puntos que luego se pueden canjear por premios. Durante el 2024 se tuvo la participación de 163 proveedores comercializadores.

- **Gestión ASG:** desarrollo de materiales audiovisuales para sensibilizar y capacitar a los proveedores en la importancia de implementar criterios ASG en sus operaciones.
- **Uso del portal de proveedores:** brindamos capacitaciones continuas sobre el manejo de nuestras plataformas digitales, incluidos procesos de gestión de órdenes de compra (OC), facturación y acceso a políticas corporativas. En el 2024 se llevaron a cabo tres sesiones de capacitación, enfocadas en fortalecer las capacidades digitales y la alineación con nuestras políticas. Asimismo, a través del portal de proveedores, fomentamos buenas prácticas rela-

cionadas al cumplimiento de los derechos humanos, y promovemos la integración de principios éticos en la operación diaria de los proveedores.

- **Capacitaciones sobre materiales prohibidos, explosivos e inflamables:** orientadas a reforzar la seguridad y el cumplimiento de normativas en las operaciones de nuestros proveedores, para garantizar el cumplimiento de estándares de seguridad y sostenibilidad. En el periodo se brindaron dos capacitaciones en las que participaron 97 asistentes.
- **Foros de interacción:** comités de transportistas con los proveedores del tipo A (30 proveedores que transportan el 60 % de la carga), para compartir las mejores prácticas en temas de seguridad, promover un aprendizaje bidireccional y fortalecer el compromiso con los estándares establecidos.



EVALUACIÓN DE RIESGOS

(GRI 308-1, 308-2, 414-2)

Proceso integral incluye la evaluación de la empresa en términos medioambientales, sociales, de gobernanza y su relevancia empresarial, no solo durante el periodo de selección, sino también durante la entrega del servicio.

SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Adicionalmente a lo reflejado en la tabla anterior, evaluamos gobernanza y relevancia empresarial en nuestro proceso de selección de proveedores, con el fin de garantizar altos estándares de transparencia, cumplimiento y desempeño. Estos incluyen lo siguiente:

- **Reporte Cumplimiento 360:** se utiliza para verificar antecedentes relacionados a corrupción y lavado de activos y financiamiento del terrorismo (LAFT). Si un proveedor figura en una lista restrictiva internacional, su inscripción será rechazada de inmediato. En caso de otras observaciones, estas

se evaluarán antes de iniciar cualquier relación comercial.

- **Reporte Sentinel:** permite analizar el historial crediticio del proveedor y prevenir riesgos asociados a conductas no éticas, así como incumplimientos en los requisitos de SSO o ambientales.

Según el tipo de proveedor, **se le solicita el cumplimiento y firma** de los siguientes documentos:

- Declaración de responsabilidad.
- Declaración jurada de anticorrupción y prevención de lavados de activos y delitos relacionados a la minera ilegal y crimen organizado.
- Declaración de conflicto de intereses, entre otros.

Estas verificaciones también se realizan de forma anual a los proveedores ya registrados, con el objetivo de validar que no hayan presentado observaciones durante el último año.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE PROVEEDORES

Compras corporativas

La evaluación de desempeño empleada a los

proveedores de compras corporativas está enfocada en garantizar que estos cumplan con los estándares definidos por nuestra política de compras y servicios, así como con las instrucciones corporativas y los criterios ambientales y sociales (SSO).

Esta evaluación se realiza según el tipo de proveedor, mediante un método matemático que pondera los criterios con base en pesos específicos:

- **Evaluación de bienes:** Se realiza de manera mensual e incluye dos criterios principales: el nivel de cumplimiento técnico, basado en el reporte de devoluciones del equipo de almacenes; y el cumplimiento de los plazos de entrega. Ambos criterios tienen una ponderación del 50 % cada uno.
- **Evaluación de servicios:** Se efectúa anualmente y la gestiona directamente el usuario o administrador del servicio. Los criterios evaluados son cumplimiento del servicio (50 %), desempeño comercial (20 %), y cumplimiento en materia ambiental y de seguridad industrial (15 % cada uno).

Compras estratégicas

Como parte del proceso de evaluación de pro-

veedores, se evaluó la calidad del producto importado de 41 proveedores. Si el material cumplía con los estándares de calidad, se destina directamente a la venta; en caso contrario, se emite un reporte de no conformidad y se comunica al proveedor mediante la aplicación de penalidades o acciones correctivas.

Asimismo, con el fin de impulsar nuestro proceso de evaluación y desarrollo de proveedores, durante el 2024, se desarrolló e implementó un instructivo diseñado para la evaluación de nuestros proveedores de chatarra, lo que nos permitirá identificar a aquellos que requieren refuerzo en aspectos de calidad y envío. La evaluación se basa en los siguientes criterios y pesos respectivos: cantidad de chatarra ingresada (30 %), calidad del producto (30 %), cantidad de envíos de material peligroso (20 %) y material no conforme (20 %). Esta evaluación se aplicará a los proveedores a partir de enero del 2025.

Transportes

Durante el periodo, realizamos nuestra primera evaluación de servicio de los proveedores de transporte de reparto y reaprovisionamiento. Para la evaluación se consideraron a



todas las empresas de transporte que inter-
vienen en la operación considerando como
base el 100 % de las programaciones efectua-
das durante el último trimestre antes de rea-
lizarse la evaluación.

A continuación, se detallan los criterios de
evaluación y sus pesos respectivos para el
despacho local y provincia:

- Efectividad de reparto logística (35 %).
- Liquidación de servicios de transporte se-
gún los plazos establecidos (35 %).
- Cumplimiento con las inspecciones a la flo-
ta (30 %).
- Condiciones inseguras y subestándar de
las empresas, conductores y unidades de
transporte. (-20 %).
- Bloqueos de conductores (-15 %).
- Multas SUTRAN (-5 %).

→ TABLA 19
**FASES DE LA
EVALUACIÓN DE
PROVEEDORES**

	Selección de proveedores	Evaluación de desempeño	
		Permanente	Anual
Evaluación económica: Análisis de los precios en el mercado y de los riesgos potenciales.	X	X	X
Evaluación financiera y comercial: Revisión del perfil y situación financiera del proveedor para asegurar su estabilidad y solidez. Se solicita: • Estado/contribución (constancia de inscripción SUNAT) • Carta de presentación • Nivel de endeudamiento / capacidad crediticia (Sentinel, Infocorp)	X		
Evaluación de salud y seguridad ocupacional (SSO) y medio ambiente: Evaluación de cumplimiento con criterios mínimos ASG, relacionados a SSO y medio ambiente.	X	X	X
Evaluación técnica: En la selección se realiza un examen detallado de muestras (análisis químico) o certificaciones pertinentes, ajustándose al tipo de materiales o servicios ofrecidos. Índice de Gestión de Seguridad (IGS): Se realiza de manera mensual para priorizar a proveedores estratégicos, asegurando el cumplimiento en seguridad y salud ocupacional.	X	X	X
Evaluación de cumplimiento: Desempeño y cumplimiento con las cantidades y plazos de entrega acordados para materiales y servicios.		X	X



CONTROL Y RESPUESTA AL RIESGO

COMPRAS CORPORATIVAS

En el proceso de evaluación anual, los proveedores de compras corporativas son calificados en la escala de malo, regular y bueno, con base en su rendimiento de los criterios de evaluación y su grado de recomendabilidad. En caso de que se cuenten con proveedores con calificación regular y mala entrarán en una etapa de monitoreo con un plazo de hasta seis meses, lo que dependerá de la complejidad del servicio, con revisiones mensuales hasta que logren subsanar las observaciones. En caso de que no se llegue a implementar el plan de mejora y subsanar las observaciones en el tiempo estimado, se retirará a la empresa de la lista de proveedores de CAASA.

Ante actos de fraude o similares, se realiza una investigación. Según sus resultados, pueden tomarse acciones correctivas que van desde

sanciones, suspensiones o hasta separación del proveedor.

En las evaluaciones no se identificaron impactos negativos ambientales o sociales que sean reales o potenciales. Durante el 2024 se evaluaron a 79 proveedores de compras corporativas.

COMPRAS ESTRATÉGICAS

El nuevo instructivo de evaluación para los proveedores de chatarra con calificaciones más bajas considera los siguientes planes de acción y control:

- **Calidad:** Aumentar la frecuencia de visitas a los patios de chatarra para inspeccionar las cargas de material directamente.
- **Material peligroso:** Brindar capacitaciones personalizadas acompañadas de pruebas de evaluación para ayudar a identificar y gestionar materiales peligrosos de manera adecuada.
- **Material no conforme:** Ofrecer capacitaciones específicas, pruebas de evaluación y

distribuir folletos informativos para reforzar el conocimiento en este tema.

TRANSPORTES

En base al reporte de inspecciones de los proveedores de transporte, se emite un comunicado dirigido a las empresas que presentaron observaciones en la evaluación, aplicado a un puntaje menor del 70 % detallando los puntos observados y otorgando un plazo de 15 días hábiles para enviar al Asistente de Transporte de CAASA un plan de acción detallado, enfocado en la mejora de los puntos observados. Posterior al plazo otorgado, de no cumplir con lo estipulado, quedará a libre disposición de la Jefatura de Transportes aplicar las suspensiones correspondientes de manera temporal o permanente según sea el caso. Como hallazgo de nuestras evaluaciones del periodo, hemos identificado oportunidades de mejora en el uso de aplicativos de reparto y el cumplimiento oportuno de liquidaciones.

373
PROVEEDORES
EVALUADOS



MONITOREO Y MEJORA CONTINUA

COMPRAS CORPORATIVAS

Se aplican las siguientes estrategias para monitorear el rendimiento e incentivar la mejora continua a los proveedores de compras corporativas:

- Evaluación periódica de los proveedores y contratistas de acuerdo con el procedimiento establecido, en el que se asigna

un puntaje para cada uno de los segmentos (servicio, cumplimiento ambiental, cumplimiento SSO, comercial). El resultado final nos permite establecer los planes de acción y las medidas correctivas para mejorar su puntaje.

- Definición de planes de acción que trabajamos en periodos anuales, pero con constante seguimiento, con el fin de cerrar brechas en los segmentos evaluados y buscar también que estos proveedores mejoren su gestión ESG, legal y operativa.
- Los proveedores que logran cumplir con sus planes de acción son evaluados nuevamente para asegurar que cumplan con el

puntaje requerido para estar habilitados a contrataciones con CAASA.

COMPRAS ESTRATÉGICAS

En la evaluación de proveedores de productos terminados se identificó la no conformidad de 10 proveedores y con cada uno de ellos se aplicó un plan de acción correctiva.

Asimismo, como parte de las actividades de supervisión, se realizaron visitas inopinadas semanales a los locales de los proveedores. Estas visitas tienen como finalidad verificar el cumplimiento de normativas legales vigentes, evaluar las condiciones de las insta-

laciones, asegurando que sean adecuadas y operativas y comprobar que las condiciones laborales respeten los derechos humanos y promuevan un entorno de trabajo digno.

En el caso del instructivo de evaluación desarrollado para los proveedores de chatarra a partir del 2025, los impactos negativos se pueden deber a dos principales causas como no conformidad en la calidad de los pedidos y presencia de material peligroso en sus entregas de chatarra. Para abordar estas situaciones, además de los planes de acción con medidas correctivas, se aplicarán capacitaciones personalizadas para reforzar sus conocimientos y prácticas.

CANALES DE COMUNICACIÓN

Con la finalidad de mantener una comunicación continua con nuestros proveedores, establecemos los siguientes canales:



ARIBA
Software de colaboración con proveedores



E-MAIL
Correo electrónico



TELÉFONO
Vía telefónica



WEB
www.acerosarequipa.com

4.4. Desarrollo de la población del entorno

→ INFOGRAFÍA 26
**DESARROLLO
DE NUESTRA
POBLACIÓN
DEL ENTORNO**

Objetivo



Objetivo específico 1:

Asegurar relaciones duraderas con actores locales.

Objetivo específico 2:

Fortalecer los proyectos de nuestros ejes de acción con la población del entorno, enfocados en desarrollo educativo, prevención en salud y medio ambiente.

Objetivo específico 3:

Potenciar alianzas con socios estratégicos para impulsar proyectos de valor compartido que contribuyan con los ODS.

Objetivo específico 4:

Contribuir con el desarrollo económico productivo de nuestra población del entorno a través de programas que fortalezcan sus capacidades.



Gestión humana

75 % de colaboradores domiciliados en la región Ica, respecto al total de colaboradores que realizan actividades en nuestro complejo siderúrgico de Pisco.

75 % de colaboradores domiciliados en la región Ica, respecto al total de colaboradores que realizan actividades en nuestro complejo siderúrgico de Pisco.

Responsabilidad social

- Mantener cero conflictos con la población del entorno.
- Aumentar a 2 las becas Aceros Arequipa.
- 35,000 estudiantes a nivel escolar participan en el Concurso de Matemáticas Aceros Arequipa.
- Ampliar a 4 colegios el proyecto Salvemos a los colibríes.
- 5 comedores populares capacitados en temas administrativos y digitales.

- Mantener cero conflictos con la población del entorno.
- Aumentar a 4 las becas Aceros Arequipa.
- 40,000 estudiantes a nivel escolar participan en el Concurso de Matemáticas Aceros Arequipa.
- Ampliar a 6 colegios el proyecto Salvemos a los colibríes.
- 10 comedores populares capacitados en temas administrativos y digitales.

Cadena de suministro - transportes:

Mantener un mínimo del 15 % de participación de proveedores locales de Ica.

Mantener un mínimo del 15 % de participación de proveedores locales de Ica.

Meta 2027



Meta 2030

Progreso 2024



79.05%

de colaboradores
que trabajan en la
planta de Pisco y son
domiciliados en la
región Ica en el 2024

- **Cero conflictos** con la población del entorno en el 2024.
- **Becas integrales** a jóvenes con alto potencial a universidades de prestigio. Así como otras becas en el marco del programa "Avanzando juntos".
- **29,269 estudiantes** participantes del Concurso de Matemáticas Aceros Arequipa.
- **2 colegios** participantes del proyecto Salvemos a los colibríes.
- **5 comedores populares**, capacitando a más de 30 personas en temas administrativos y digitales.

13.71%

de participación
de proveedores
locales en el 2024

VISTA PANORÁMICA CIUDAD DE PISCO - ICA



Nuestro compromiso con la sociedad va más allá de proveer un acero de calidad; brindamos empleo digno, dinamizamos la economía de las zonas en las que operamos y mantenemos una relación sólida y responsable con la población de nuestro entorno, fortalecida a través del diálogo y la ejecución de iniciativas y proyectos sociales. Somos una empresa comprometida con el desarrollo sostenible y el fortalecimiento de nuestros grupos de interés. A pesar de no tener una zona de influencia directa al encontrarnos en una zona

industrial, reconocemos la importancia de mantener un diálogo abierto y constructivo con nuestros grupos de interés; por ello desarrollamos diversos espacios y proyectos sociales que buscan fortalecer nuestra relación y beneficiar a la población del entorno.

Estos esfuerzos no solo buscan mejorar su calidad de vida, sino también fomentar una relación de confianza y cooperación mutua. La responsabilidad social no solo fortalece la imagen de una empresa, sino también crea

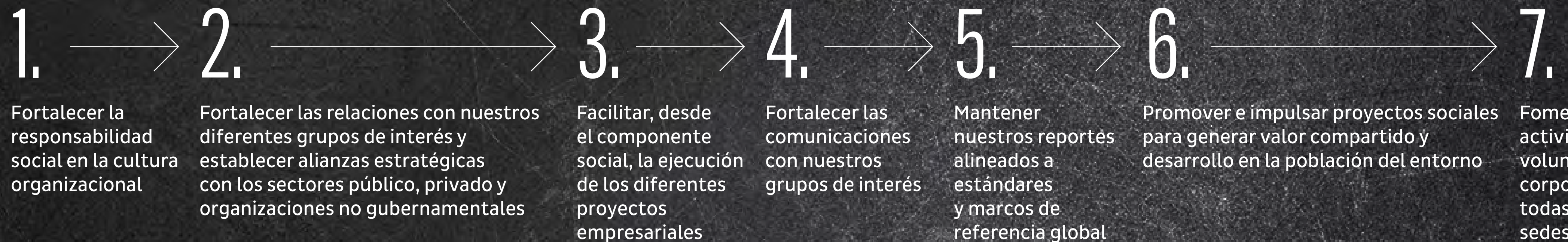
condiciones para una operación más estable, más eficiente, lo que permite reducir costos financieros a largo plazo.

Nuestra estrategia de responsabilidad social se centra en principios éticos, ambientales y sociales, pilares de nuestra cultura organizacional. En ese sentido, nuestra política de responsabilidad social incorpora los lineamientos a efectos de generar las condiciones para el despliegue y desarrollo de proyectos, programas y acciones en beneficio del desa-

rollo económico local. Para ello contamos con tres ejes de acción: contribución al fortalecimiento de la educación, prevención en la salud y el cuidado del medio ambiente.

A lo largo del año, compartimos nuestra visión, avances y actividades relacionados al plan de gestión social a través del portal interno de la empresa. Este canal, que permite mantener informados a nuestros colaboradores, los involucra activamente en nuestro compromiso con la responsabilidad social.

→ NUESTRO PLAN DE GESTIÓN SOCIAL



GESTIÓN CON NUESTRA POBLACIÓN DEL ENTORNO

En Aceros Arequipa, cada proyecto se desarrolla bajo un enfoque que prioriza el entendimiento mutuo y el diálogo constructivo con nuestros grupos de interés. Esto nos permite fortalecer la comunicación, generar confianza y establecer las condiciones nece-

sarias para una operación estable, alineada a nuestros objetivos de responsabilidad social y sostenibilidad.

Nuestro enfoque de relacionamiento se basa en un proceso estructurado que asegura interacciones efectivas y un impacto positivo en nuestras comunidades.

CADA PROYECTO SE
DESARROLLA BAJO UN
ENFOQUE QUE PRIORIZA EL
ENTENDIMIENTO MUTUO Y
EL DIÁLOGO CONSTRUCTIVO

→ PROCESO PARA EL RELACIONAMIENTO CON LA POBLACIÓN DEL ENTORNO



PRINCIPIOS CLAVES PARA EL RELACIONAMIENTO

- **Asegurar la integridad y el respeto de los derechos humanos:** nuestro proceso de identificación de riesgos sociales, ambientales o de derechos humanos sigue el modelo recomendado por la OCDE. Ante la detección de riesgos con alta probabilidad de ocurrencia, evaluamos la viabilidad del proyecto y desarrollamos planes de contingencia para mitigar impactos potenciales.
- **Cooperación y recogida de opiniones:** creamos espacios de comunicación clara y efectiva con los involucrados, y aseguramos que se escuchen y gestionen sus preocupaciones. Esto incluye mecanismos de reclamación específicos, como nuestra Línea Ética de Acero, para abordar riesgos operativos, la preservación del patrimonio cultural, y otros impactos sociales y ambientales.
- **Diálogo abierto y constante:** promovemos la transparencia y la participación activa de los grupos de interés en la toma de decisiones. Este enfoque fomenta relaciones a largo plazo basadas en la retroalimentación continua, lo que fortalece la confianza

mutua y el compromiso con la sostenibilidad (ver anexo Matriz de comunicaciones).

MAPEO DE ACTORES E IDENTIFICACIÓN DE INTERESES

(GRI 2-23, 2-29)

El mapeo de actores busca determinar quiénes son los actores claves con los que interactuamos, incluidos la población del entorno, organizaciones no gubernamentales, autoridades locales, empleados, y otros actores relevantes. Durante el 2024 actualizamos nuestro mapeo de actores a través de entrevistas a distintos actores de nuestros

grupos de interés, con el objetivo de conocer sus expectativas, establecer estrategias de comunicación y plantear mejoras a nuestro mecanismo de relacionamiento.

El análisis del recojo de información clasifica a los actores de acuerdo a las variables de interés, poder y posición que poseen sobre las estrategias, los proyectos o las actividades de la empresa.

- **Interés:** revela el nivel de atención y alineamiento del actor en el desarrollo de las estrategias de la empresa u organización.

- **Poder:** revela la posibilidad de obtener recursos coercitivos, recursos utilitarios y recursos simbólicos para imponer su voluntad sobre otros en una relación.
- **Posición:** revela la postura de los actores respecto del desempeño de la empresa.

Este estudio de mapeo de actores tiene una vigencia de dos años; es decir que la siguiente evaluación y entrevistas a grupos de interés se realizará durante el 2026.

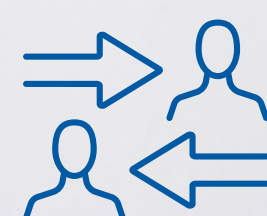
→ ACTORES CLAVE



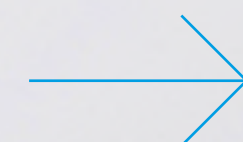
ACCIONISTAS



COLABORADORES



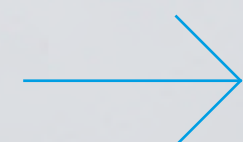
CLIENTES



PROVEEDORES



GOBIERNO



SOCIEDAD

INICIATIVAS DE VALOR SOCIAL

A través de nuestros tres ejes de acción, logramos asegurar el cumplimiento de nuestra misión, impactar positivamente en nuestra zona de influencia y contribuir con los ODS.

→ TABLA 20
EJES DE
ACCIÓN DE LAS
INICIATIVAS DE
VALOR SOCIAL

Ejes de acción	Descripción	Objetivo	Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)
Desarrollo educativo	Promovemos el acceso a educación de calidad.	Contribuir, a través de alianzas estratégicas, a que pobladores y estudiantes mejoren su acceso a calidad educativa.	
Prevención en salud	Contribuimos a mejorar la calidad de la salud de los vecinos de nuestra zona de influencia.	A través de las alianzas estratégicas con los entes rectores en la salud, desarrollamos programas en favor de la población de nuestro entorno de una manera preventiva.	
Medio ambiente	Fomentamos el cuidado del medio ambiente.	Contribuir, a través de alianzas estratégicas, con los gobiernos locales, entes rectores y población de nuestro entorno, a crear una mejor conciencia y cuidado por el medio ambiente.	





→ DESARROLLO EDUCATIVO

1. BECAS UNIVERSITARIAS

Nuestro programa de becas universitarias busca ofrecer herramientas académicas a estudiantes de alto rendimiento académico y bajos recursos económicos, para promover su desarrollo profesional y contribuir a su futuro éxito laboral.

Durante el periodo contamos con las siguientes becas activas:

1 BECA INTEGRAL

PARA UN ESTUDIANTE DE INGENIERÍA CIVIL

2 BECAS

DEL PROGRAMA AVANZANDO JUNTOS,
OTORGADAS A ESTUDIANTES DEL ÚLTIMO
AÑO DE SUS CARRERAS

LOGROS DESTACADOS:

El estudiante beneficiario de la beca integral realiza sus prácticas preprofesionales en el área de Proyectos de CAASA, para consolidar su formación académica con experiencia práctica en el ámbito profesional.

EN ALIANZA CON:



2. CADE UNIVERSITARIO

Participamos activamente en el congreso del CADE Universitario, un espacio diseñado para que jóvenes líderes de diversas disciplinas y universidades de todo el país se conecten, aprendan y desarrollen habilidades claves para su inserción en el mercado laboral. Desde CAASA impulsamos la participación de universitarios que pertenecen a universidades nacionales dentro de nuestra zona de influencia, y fomentamos su formación integral y liderazgo.

LOGROS DESTACADOS:

5 BECAS

OTORGADAS A ESTUDIANTES DESTACADOS
EN CARRERAS COMO CONTABILIDAD,
ECONOMÍA, NEGOCIOS INTERNACIONALES

EN ALIANZA CON:



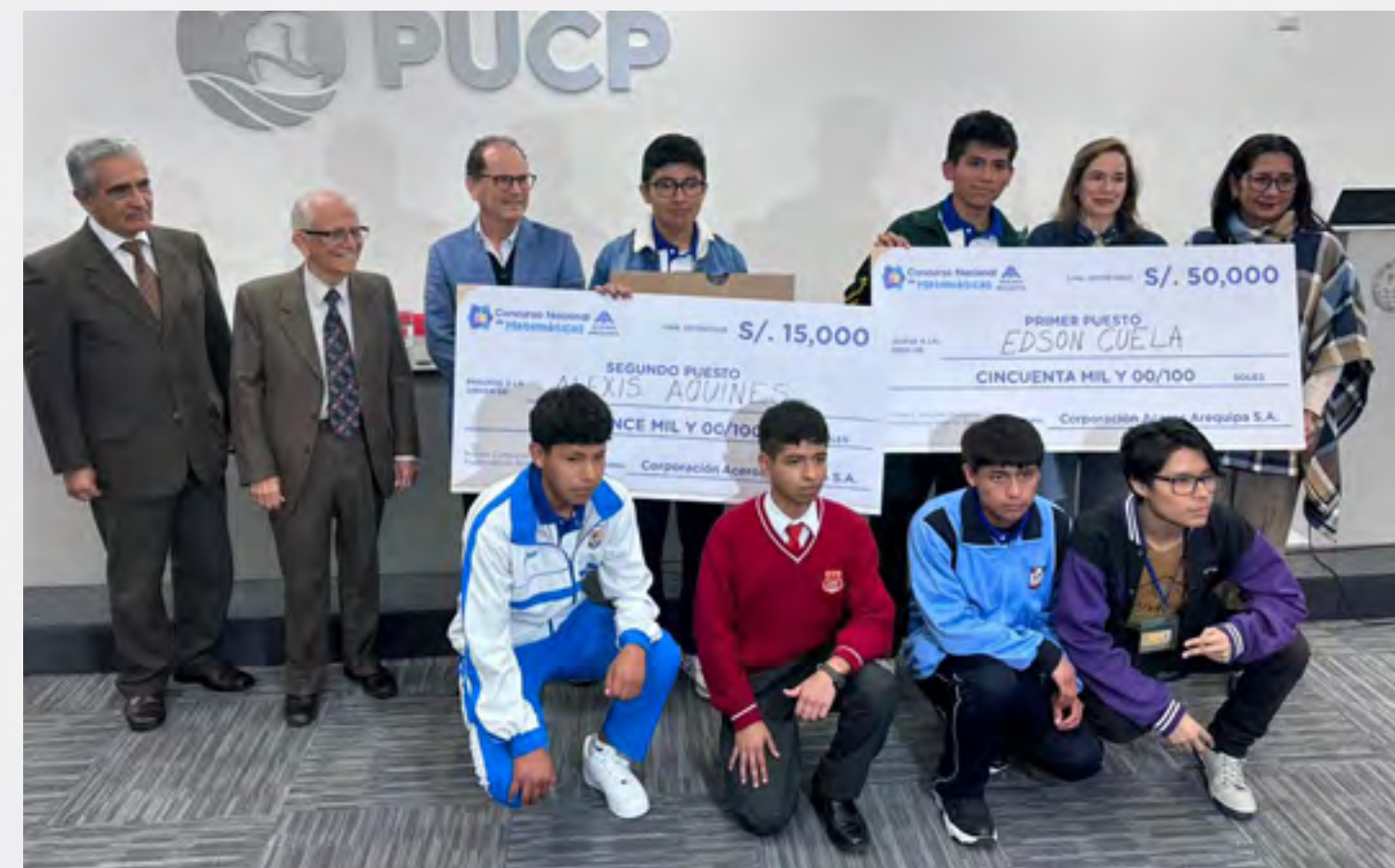


→ DESARROLLO EDUCATIVO

3. CONCURSO NACIONAL DE MATEMÁTICAS ACEROS AREQUIPA

El Concurso Nacional de Matemáticas Aceros Arequipa surge con el propósito de promover el desarrollo del pensamiento lógico-matemático en el país.

El objetivo del proyecto es valorar y fortalecer las competencias matemáticas de estudiantes de Educación Básica Regular en el Perú pertenecientes a clubes de ciencia y tecnología, y enfatizar en el desarrollo de una cultura científica. A través del concurso, los participantes ponen en práctica estrategias y conocimientos matemáticos, sistematiza y analizan información para resolver problemas en situaciones diversas, lo que les permite desarrollar habilidades y conocimientos claves para su futuro académico y profesional.



La primera edición del concurso se llevó a cabo en el 2023 con la inscripción de más de 4,500 estudiantes de todo el país. Debido a su gran impacto, en el 2024 se realizó la segunda edición, en la que se logró la participación de 29,269 estudiantes a nivel nacional, lo que representa un **incremento del 550 %** en comparación con la edición anterior. Este significativo aumento en las inscripciones evidencia el creciente reconocimiento e importancia del concurso en todo el país, que ha consolidado su posición como una plataforma clave para incentivar la educación matemática en el Perú.

29,269 PARTICIPANTES
EN EL CONCURSO NACIONAL DE
MATEMÁTICAS

46 %
DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES

25.72 %
DE PARTICIPACIÓN DE ESCUELAS RURALES

100 %
DE PARTICIPACIÓN DE REGIONES

EN ALIANZA CON:





→ PREVENCIÓN EN SALUD

1. CAMPAÑAS MÉDICAS

En CAASA realizamos campañas médicas anuales de chequeo preventivo para mitigar los riesgos de salud en la provincia de Pisco. En el periodo se desarrollaron las siguientes campañas:

Dos campañas preventivas en Santa Cruz, Paracas, realizadas en marzo y noviembre del 2024

LOGROS DESTACADOS:

12 ESPECIALIDADES

ATENDIDAS ENTRE AMBAS CAMPAÑAS

2,130 PACIENTES

ATENDIDOS ENTRE NIÑOS, ADULTOS Y ADULTOS DE LA TERCERA EDAD EN AMBAS CAMPAÑAS

9,931 ATENCIONES

EN LAS ESPECIALIDADES MÉDICAS

EN ALIANZA CON:



Una campaña odontológica en el centro poblado de Casalla, en Pisco

EN ALIANZA CON:



LOGROS DESTACADOS:

355 PACIENTES

ATENDIDOS

1,035 ATENCIONES

EN ODONTOLOGÍA EN TODAS LAS ESPECIALIDADES



→ MEDIO AMBIENTE

1. APRENDAMOS CON CAASA

Comprometidos con el cuidado del medio ambiente y en el marco de nuestra política ambiental, desarrollamos el programa Aprendo con CAASA, el cual busca capacitar a alumnos de instituciones educativas de Pisco.

Este programa está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU y la estrategia de sostenibilidad de Aceros Arequipa al 2030. A través de su implementación, buscamos alcanzar los siguientes objetivos:

- Promover una cultura de gestión responsable de residuos sólidos, ahorro de recursos y compostaje.
- Fomentar valores ambientales y sociales en niños y niñas desde temprana edad.
- Establecer un modelo educativo replicable.

LOGROS DESTACADOS:

5 INSTITUCIONES

EDUCATIVAS DE PISCO FIRMARON UN CONVENIO PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA

DESARROLLO DE LAS COORDINACIONES, PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA A INICIOS DEL 2025

EN ALIANZA CON:



2. SALVEMOS A LOS COLIBRÍES

El proyecto tiene como objetivo contribuir a la conservación de cinco especies de colibríes presentes en la zona de Pisco, mediante la implementación y fortalecimiento de jardines con plantas nativas.

Se llevaron a cabo actividades de capacitación dirigidas a 1,504 beneficiarios de la comunidad educativa de dos colegios de la provincia de Pisco, abarcando estudiantes de 2.º a 6.º grado de primaria. Estas iniciativas también incluyeron la sensibilización sobre la importancia de cultivar flora nativa de Ica como una medida clave para preservar las cinco especies de colibríes que habitan en la región.

LOGROS DESTACADOS:

DOS INSTITUCIONES

EDUCATIVAS CONSOLIDADAS IMPLEMENTARON EL PROGRAMA.

47 CHARLAS

DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN FUERON REALIZADAS.

CAPACITACIÓN BRINDADA A 1,447 ESTUDIANTES, 47 DOCENTES Y 10 AUXILIARES.

EN ALIANZA CON:



3. BRIGADAS DEL CUIDADO DEL AGUA (GRI 303-1)

El proyecto “Brigadistas del Cuidado del Agua” nace con el propósito de fomentar una cultura de cuidado y uso responsable del agua en la comunidad del distrito de Salas. Este objetivo se materializa mediante programas educativos dinámicos, actividades participativas y alianzas estratégicas interinstitucionales que comparten nuestro compromiso con la preservación de los recursos hídricos y el medio ambiente.

El programa tiene como eje principal la sensibilización y comunicación para promover un cambio de actitud hacia el uso eficiente del agua. Busca formar a estudiantes de instituciones educativas de la zona como brigadistas del cuidado del agua, involucrando activamente a directivos, docentes, personal administrativo y padres de familia.

Con la Autoridad Nacional del Agua, creemos firmemente que el cambio comienza con la educación y se fortalece con la participación activa de la comunidad.

Este proyecto se implementó exitosamente en la Institución Educativa Carlos Noriega Jiménez del distrito de Paracas y en la Institución Educativa General Juan Pablo Fernandini.

LOGROS DESTACADOS:

30 ESTUDIANTES

INTEGRANTES DE LAS BRIGADAS
AMBIENTALES DEL CUIDADO DEL AGUA,
QUIENES REPRESENTAN UNA FORTALEZA
CLAVE PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO.

10 DOCENTES

COMPROMETIDOS EN TRABAJAR UN EJE
AMBIENTAL DESTACADO DENTRO DE SUS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

2 DIRECTIVOS

ACTORES CLAVE EN LA IMPLEMENTACIÓN Y
SUPERVISIÓN DEL PROGRAMA.

100 PADRES DE FAMILIA

SENSIBILIZADOS E INVOLUCRADOS EN
EL CUIDADO DEL AGUA A TRAVÉS DE
CAMPAÑAS EDUCATIVAS.

EN ALIANZA CON:



INVERSIÓN SOCIAL Y DONACIONES

La inversión social nos permite impactar positivamente en la mejora de la calidad de vida y el desarrollo social en nuestro entorno. En el 2024, nuestras contribuciones filantrópicas en efectivo fueron de S/ 1,121,856. Entre las principales inversiones destacaron las donaciones hacia la Liga contra el cáncer y Fundación Peruana del Cáncer, con US\$ 20,000 cada uno.

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

En CAASA tenemos un compromiso con el desarrollo social de todos los peruanos y las peruanas, especialmente de nuestros colaboradores. Valoramos la importancia de las acciones de voluntariado en beneficio de nuestra población del entorno.

Esta experiencia nos permite agregar valor a la Compañía, así como a la sociedad, además

de fortalecer nuestra cultura organizacional. Nuestro programa Voluntarios de Acero nació con el sueño de involucrar a nuestros colaboradores desde la gestión haciéndolos parte y cocreadores del mismo.

RECAUDACIÓN DE ALIMENTOS PARA COMEDORES POPULARES

Este proyecto tuvo como objetivo recolectar alimentos destinados a comedores de zonas

vulnerables de Lima, en colaboración con la institución Cáritas Lima.

30 COLABORADORES

INSCRITOS

2 HORAS

DEDICADAS A LAS ACTIVIDADES

INTERVENCIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL EN CERRO SAN COSME, LA VICTORIA

Con el propósito de recuperar espacios públicos, este proyecto promovió la transformación del entorno a través de la muralización artística y actividades culturales. La iniciativa se llevó a cabo en alianza con InLearning, Corriente Alterna y Zegel.

15 COLABORADORES

INSCRITOS

5 HORAS

DEDICADAS A LAS ACTIVIDADES

→ TABLA 21
CONTRIBUCIONES
FILANTRÓPICAS
EN SOLES

Instancia	2021	2022	2023	2024
Contribuciones en efectivo a través de transacciones bancarias	403,685	389,051	900,429	1,121,856
Tiempo: voluntariado pagado	18,244	2,840	18,718	15,958
Donaciones de productos o servicios, proyectos o similares	1,058,231	106,412	202,305	222,195
Gastos de gestión	144,320	297,041	187,701	242,513

Nota: El valor de “Tiempo: voluntariado pagado” hace referencia al monto invertido en la gestión del voluntariado.

4.5. Fortalecimiento de la gestión de derechos humanos

(GRI 3-3, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 410-1)

→ INFOGRAFÍA 27
**DERECHOS
HUMANOS E
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES**

Objetivo



Objetivo específico:

Asegurar el cumplimiento del ciclo de debida diligencia de derechos humanos en CAASA.

Gestión humana

Mantener en 100 % el porcentaje de colaboradores capacitados en puestos que gestionan temas de derechos humanos.

Cadena de suministro (estas iniciativas se impulsarán en el 2025)

- **Transportes:** lograr que el 100 % de nuestros proveedores de los tipos A y B cumplan con los estándares de derechos humanos establecidos y se comprometan a implementarlos en sus operaciones.
- **Compras corporativas y compras estratégicas:** crear cuestionarios en materia de derechos humanos para evaluar a proveedores.

Meta 2027



Meta 2030

Progreso
2024



100 %

de colaboradores capacitados en puestos que gestionan temas de derechos humanos

En Corporación Aceros Arequipa nos comprometemos a identificar, prevenir y mitigar cualquier posible impacto en los derechos humanos dentro de nuestras actividades, cadena de valor y relaciones con los grupos de interés. Trabajamos bajo los lineamientos de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, y el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025 (Perú).

→ TABLA 22
**ESTRUCTURA DE
GOBERNANZA
PARA TEMAS
DE DERECHOS
HUMANOS**

Instancia	Rol o función
Área de Gestión Humana	Responsable de sistematizar e integrar los avances de Aceros Arequipa en materia de derechos humanos, visibilizar posibles brechas e impulsar acciones de mejora.
Comité de Sostenibilidad	Responsable del monitoreo y supervisión del cumplimiento de los planes de trabajo en materia de derechos humanos y del desempeño de la empresa.
Comité de Ética	Responsable de monitorear el cumplimiento del Código de Ética, revisar los resultados de las investigaciones y proponer acciones a la administración frente a los hechos identificados en las investigaciones.



MODELO DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS (GRI 406-1, 407-1, 408-1, 409-1)

Desde el 2021 implementamos un modelo de debida diligencia en derechos humanos, diseñado para identificar, prevenir, mitigar y comunicar cómo abordamos los impactos reales y potenciales en nuestras actividades, cadena de suministro y relaciones comerciales.

En el periodo no se registraron denuncias relacionadas a derechos humanos a través de nuestra Línea Ética ni otros canales.

→ INFOGRAFÍA 27
**CONDUCTA
EMPRESARIAL
RESPONSABLE
MODELO OCDE**

1. POLÍTICAS Y SISTEMAS DE GESTIÓN
Desarrollo de políticas en el marco de la gestión de derechos humanos.

2. IDENTIFICAR Y EVALUAR LOS RIESGOS
En las operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales.

3. DETENER, PREVENIR O MITIGAR LOS RIESGOS
En las actividades dentro de la cadena de valor y con todos los *stakeholders*.



4. SEGUIMIENTO
Monitoreo constante a la efectividad del modelo. Considera la evaluación periódica a relacionados.

5. INFORMAR
Sobre cómo se abordan los impactos.

6. REPARAR O COLABORAR
En la reparación del impacto cuando corresponda.

La debida diligencia cubre el siguiente alcance en la identificación de riesgos:

En nuestras operaciones

Realizamos evaluaciones periódicas para identificar y evaluar posibles riesgos en materia de derechos humanos dentro de nuestras operaciones. Este proceso incluye la supervisión de las condiciones laborales, las prácticas de trabajo y el bienestar de nuestros empleados. Garantizamos el cumplimiento de nuestro Código de Ética y las políticas internas de derechos humanos, asegurando una gestión responsable y alineada con nuestros valores.

En nuestra cadena de valor

Extendemos nuestra diligencia debida en derechos humanos a toda nuestra cadena de valor. Colaboramos estrechamente con proveedores y contratistas para verificar que cumplen nuestras normas y políticas. A través de evaluaciones exhaustivas, analizamos sus prácticas laborales y exigimos el cumplimiento de nuestro Código de Ética. En caso de incumplimiento, tomamos medidas correctivas, que pueden incluir la terminación de relaciones comerciales, reafirmando nuestro compromiso con los derechos humanos.

En nuevas relaciones comerciales

Para cualquier nueva relación comercial, ya sea una fusión, adquisición o empresa conjunta, llevamos a cabo un riguroso proceso de diligencia debida. Este incluye la evaluación de condiciones laborales, estabilidad financiera, impacto ambiental y otros factores relevantes. Los riesgos relacionados con derechos humanos identificados en estas evaluaciones son analizados y abordados exhaustivamente, asegurando la alineación con nuestros estándares corporativos.



Revisamos periódicamente los riesgos identificados, lo que nos permite anticiparnos a posibles problemas y adaptar nuestras estrategias de manera proactiva. Este enfo-

que sistemático asegura la mejora continua de nuestros procesos de diligencia debida en derechos humanos y refuerza nuestro compromiso con una gestión responsable y sos-

tenible. Anualmente, evaluamos el 100 % de los procesos de nuestras sedes mediante rutinas de autocontrol. En el último periodo identificamos 20 riesgos de derechos huma-

nos clasificados según su nivel de criticidad: 12 riesgos moderados y 8 considerables. Estos riesgos cuentan con 39 controles vigentes para su mitigación.

→ TABLA 23
**RIESGOS
IDENTIFICADOS
Y CONTROLES
VIGENTES**

Tema	Riesgos identificados y controles vigentes	Detalle y medidas de control
Riesgo en el respeto de la libertad de asociación o negociación colectiva.	1 riesgo moderado 1 control vigente	Riesgo relacionado a la libertad sindical. La Subgerencia de Relaciones Laborales se reúne mensualmente con los dos sindicatos para atender solicitudes laborales según la Convención Colectiva. Garantizamos la libre afiliación sindical.
Trabajo infantil o exposición de trabajadores jóvenes a trabajos peligrosos.	2 riesgos considerables 2 controles vigentes	Riesgo vinculado a compras. Anualmente, el equipo de compras estratégicas inspecciona a proveedores de insumos estratégicos, y semanalmente realiza visitas inopinadas a proveedores de materia prima ferrosa nacional.
Riesgo de trabajo forzoso.	1 riesgo moderado 1 control vigente	Riesgo vinculado al área de compensaciones por restricciones a la libertad de movimiento o cambio de empleo. Toda renuncia recibe una respuesta documentada y liquidación conforme a la normativa vigente.
Otros temas.	16 riesgos relacionados 35 controles vigentes	Otros riesgos relacionados a condiciones laborales, abuso de la fuerza, discriminación, hostigamiento y afectaciones a población del entorno.

Para mitigar estos riesgos exigimos a nuestros contratistas y proveedores cumplir con procesos de homologación, registros y aceptación de nuestro Código de Ética. Esto incluye evidencias específicas, como certificaciones que garanticen el respeto por la libertad de asociación. Contamos, además, con medidas estrictas que incluyen disolver contratos con proveedores o contratistas que incumplan nuestro Código de Ética en temas como trabajo infantil, juvenil o forzoso.

En línea con nuestro compromiso, realizamos capacitaciones como la sesión **Herramientas claves para el fortalecimiento de los derechos humanos**, dirigida a todos los colaboradores de CAASA, con el objetivo de reforzar nuestra cultura en derechos humanos y promover prácticas responsables en todas nuestras operaciones. Se tuvo la participación de 135 colaboradores activos. Además, el **100 % del personal de seguridad** ha recibido capacitación formal en políticas y procedimientos específicos sobre derechos humanos y su aplicación en materia de seguridad. **(GRI 410-1)**

4.6. Gestión comercial (GRI 3-3, 2-29)

Somos una empresa siderúrgica líder del mercado peruano, reconocida por nuestra vocación de servicio al cliente, filosofía de calidad y compromiso con la mejora continua. Estas fortalezas nos permiten satisfacer las exigentes demandas del mercado nacional e internacional, para lo cual contamos con un amplio portafolio de productos y servicios para atender los sectores de construcción, industria y minería. Nuestra gestión está enfocada en optimizar cada etapa del servicio al cliente, que abarca: almacenamiento, venta, entrega, gestión del crédito, cobro y servicio posventa.

Nuestro éxito se basa en una visión clara, un capital humano talentoso, innovación tecnológica, un enfoque en la calidad total, preocupación por el medio ambiente y contribución a la comunidad.

PRINCIPALES HITOS DEL AÑO

Durante este año hemos participado en proyectos de infraestructura de gran trascendencia nacional, como los siguientes:

- Mejoramiento y ampliación del servicio de

protección ante inundaciones y movimiento de masas en la quebrada Huaycoloro.

- Hotel Costa del Sol Aeropuerto de Lima.
- Aeropuerto Internacional de Chinchero.
- Paquetes de los colegios Bicentenario.

Asimismo, tras la adquisición de Comfer, nos consolidamos como fabricantes de mallas electrosoldadas para la minería y construcción, además de producir clavos y alambres recocidos. Como nuevos productos hemos incursionado en el mercado de coberturas y cerramientos (TR4).

De igual manera, dentro del marco de nuestro sistema Acedim Prearmado se incorporaron nuevas soluciones de prearmados, como las previgas, mallas electrosoldadas, tralichos y rollmat. Estas soluciones se utilizan en diversos proyectos del sector construcción.

Estamos comprometidos con nuestros usuarios y consumidores finales, de ahí que desarrollamos y difundamos contenidos gratuitos de alto valor para edificar viviendas seguras y

técnicas aplicadas a proyectos de carpintería metálica. Estos materiales se comparten mediante capacitaciones virtuales a través de nuestro *fanpage* corporativo y página web.

CANALES DE COMUNICACIÓN

Para fortalecer la relación con nuestros clientes, fomentamos la excelencia operacional, y les ofrecemos una asesoría de ventas personalizada, cobertura a nivel nacional y un servicio de atención al cliente a través de diversos canales de comunicación.

El cliente puede registrar sus quejas o reclamos mediante el sistema Aceros Pro, canalizarlos mediante su representante de ventas o correo electrónico. Adicionalmente, contamos con indicadores de gestión que monitorean los tiempos de atención desde el registro del reclamo hasta la emisión de la respuesta formal, y aseguramos un servicio ágil y de calidad. En el 2024 hemos atendido o resuelto el 99.54 % de las quejas o los reclamos hechos por clientes a través de los canales de comunicación puestos a su disposición.

Correo electrónico
postvent@acerosarequipa.com

Central telefónica
01-5171800

Sistemas comerciales
Aceros Pro y Acero dimensionado

Página web
www.acerosarequipa.com

Redes sociales:      
Chatbot

SATISFACCIÓN DE CLIENTES

La satisfacción de nuestros clientes es una prioridad en cada etapa del proceso de atención. Nuestro enfoque, que se centra en generar valor agregado mediante ingeniería, tecnología y metodologías de vanguardia, garantiza productos de alta calidad que cumplen con las demandas más exigentes del mercado.

Ofrecemos un soporte personalizado que abarca desde el diseño ingenieril hasta la instalación en obra; nos adaptamos a las necesidades específicas de cada cliente.

Cada año realizamos una encuesta de satisfacción a nuestros clientes con el fin de identificar oportunidades de mejora en diversos aspectos claves. Este estudio se realiza mediante encuestas telefónicas y usa la escala de Likert para analizar las siguientes variables: servicio de ventas, precio, financiamiento, solución de quejas y reclamos, cumplimiento y calidad de entregas, calidad del producto, satisfacción general de clientes y el índice de recomendación (NPS).

Nuestro objetivo es mejorar constantemente la experiencia del cliente optimizando todos

los servicios que ofrecemos, desde el almacenamiento, venta y entrega hasta la gestión del crédito, cobro y servicio posventa.

TECNOLOGÍA AL SERVICIO DE NUESTROS CLIENTES

En Aceros Arequipa, la innovación tecnológica es clave para ofrecer soluciones avanzadas y eficientes a nuestros clientes.

INNOVACIÓN EN INGENIERÍA ESTRUCTURAL Y AUTOMATIZACIÓN

Hemos desarrollado la ingeniería estructural para elementos prefabricados, en la que hemos integrado tecnologías de automatización y diseño paramétrico. Entre nuestros proyectos más destacados se encuentran:

- **ArmaBIM:** herramienta que utiliza modelos virtuales para la preconstrucción, seguimiento y gestión de proyectos. Esto permite tomar decisiones anticipadas, reducir variabilidades y optimizar la ejecución en obras de construcción.
- **OptiTruck:** aplicación basada en algoritmos genéticos y machine learning, que automatiza la generación de *layouts* de carga

en el área de logística. Optimiza la cantidad de unidades de transporte necesarias y minimiza problemas relacionados a volumen, deformación o exceso de peso.

- **PrearmAR:** tecnología de realidad aumentada que asegura la calidad del armado de productos prearmados, lo que aumenta la precisión y reduce errores en el proceso.

INDUSTRIALIZACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

Nuestra unidad de negocio de prefabricados destaca como un pilar estratégico para la industrialización en la construcción. Este enfoque permite a nuestros clientes lo siguiente:

- Ahorro de tiempo en la ejecución en campo
- Estandarización de calidad superior

A partir del diseño original del cliente, modulamos estructuras en bloques de concreto y acero (elementos prefabricados) considerando las restricciones en campo, secuencia constructiva lógica y limitaciones de transporte. Los prefabricados incluyen insertos y pernos definitivos embebidos desde planta y se someten a rigurosas verificaciones de diseño estructural en todas sus etapas, desde



Nota: Nuestra meta de satisfacción de clientes durante el 2024 fue de 85 %.

la ingeniería hasta el transporte. Este proceso asegura transparencia, optimización y calidad en cada proyecto.

NUEVOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

Hemos impulsado la innovación como un factor clave para el desarrollo continuo. Entre los avances recientes destacan los siguientes:

- Nuevas calidades de alto carbono en barras para bolas de molienda, platinas para muelles y alambrón para resortes de colchones.
- Lanzamiento del OneMat, un producto innovador para los sectores minería y construcción.
- Desarrollo de barras mineras para molinenda, adaptadas a las exigencias del sector.

PROGRAMAS PARA LOS MAESTROS CONSTRUCTORES

Reafirmando nuestro compromiso con los consumidores finales, ofrecemos programas de capacitaciones gratuitas para maestros de obra con la Capacitación Técnica del Acero y para carpinteros metálicos, con la Jornada de Carpintería Metálica.

Estas capacitaciones gratuitas, realizadas a nivel nacional, combinan teoría y práctica para garantizar que los participantes adquieran conocimientos aplicables a su trabajo. Se brinda material didáctico, certificados de participación valorados por los asistentes y un *coffee break* como parte de la experiencia.

Asimismo, desde el 2020 hemos desarrollado también capacitaciones virtuales bajo la marca paraguas Academia del Acero. Estas sesiones se desarrollan mediante la plataforma Streamyard y se transmiten por nuestras redes sociales y canales corporativos. Contamos con expositores especializados, quienes lideran las sesiones apoyados por moderadores que garantizan una interacción fluida y resuelven consultas en tiempo real. Para fomentar la participación, realizamos sorteos de premios útiles y convocamos a través de redes sociales, como Facebook, y campañas de *e-mailing* dirigidas a nuestra base de datos.

